NASZ ŚWIAT

SIERPIEŃ

1937 ROK



ORGAN ZRZESZENIA PRACOWNIKÓW BANKU POLSKIEGO

V. GĄSIEWICZ

Czasopisma dziecięce Z. N. P.

Czytanie to jeden z najpotężniejszych środków rozwoju i postępu. Książka i czasopismo w wysokim stopniu wpływają na ukształtowanie się charakteru młodzieży. Przekonać nas może o tym fakt, że książka czytana w młodości ma nieraz przemożny wpływ na tworzenie się upodobań i zamiłowań w późniejszym życiu. Dlatego też dzieciom i młodzieży należy dostarczać odpowiedniej lektury ciekawej a równocześnie pożytecznej. Taką lekturą są bezsprzecznie czasopisma dziecięce Związku Nauczycielstwa Polskiego „Płomyk" i „Płomyczek", „Małe Płomyczki", „Młody Zawodowiec". Ostatnie roczniki tych wydawnictw odznaczają się piękną szatą zewnętrzną i starannym doborem treści. Przewodnią myślą roczników jest — Polska i jej kultura. W ciekawych nowelach, opowiadaniach, piosenkach pokazane są: obrzędy, zwyczaje, sztuka, uroczystości i praca naszego ludu, życie w naszych miastach, wspomnienia z dzieciństwa pisarzy współczesnych, obrazki z życia wielkich Polaków, sporty, morze, technika, wynalazki i t. p. Nie brak również tematów egzotycznych, które tak pociągają młodzież, obrazujących życie i obyczaje różnych ludów. Jest to poprostu skarbnica ciekawych nowel wzbogacających umysł dziecka, a równocześnie dostarczająca przeżyć i sugestii w pożądanym kierunku wychowawczym.

Szata zewnętrzna tych pism jest bez zarzutu, duża ilość ładnych ilustracji, szczególnie w numerach barwnych, ilustrowanych dziełami sztuki najwybitniejszych artystów naszych i obcych, wyrabia poczucie piękna, kształci smak estetyczny.

Pisma te wykazują stały rozwój i dążność do dalszego doskonalenia się, chociaż już dziś należą do najlepiej postawionych pism dla dzieci w całej Europie.

Sal. Szkoła Rzem. Dział Graf., W-wa, ks. Siemca 6.

Nr 2 Warszawa — Sierpień — 1937 Rok VIII

NASZ ŚWIAT

MIESIĘCZNIK

ORGAN ZRZESZENIA PRACOWNIKÓW BANKU POLSKIEGO

MARCIN ROLITA

W SPRAWIE GOSPODARKI NASZYM 49-MILIONOWYM FUNDUSZEM EMERYTALNYM

O NOWĄ FORMĘ LOKATY

O uwzględnienie interesów pracowniczych

„W pracownikach Instytucji Emisyjnej pragnę widzieć nie tylko wzorowy typ pracownika bankowego, ale jednocześnie element społeczny i gospodarczy, czujący żywo tętno i potrzeby naszego życia oraz wnoszący do tego życia inicjatywę i aktywność".

(—) Adam Koc

(Z przemówienia na XVII Zgromadzeniu Delegatów Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego)

Nasz Fundusz Emerytalny osiągnął w dniu 30 czerwca 1937 r. sumę zł 48.879.403.31; ponieważ w tym samym dniu było w Banku Polskim pracowników stałych, kontraktowych i kandydatów, opłacających składki emerytalne, łącznie 1637 osób, przeto na każdego uczestnika Funduszu w czynnej służbie przypadał kapitał około zł 30.000.—, stanowiący podstawę wypłacania emerytur. W 1936 r. wpłaty zainkasowane przez Fundusz i dochody z lokat wyniosły zł 5.120.663.13, wobec czego mimo wypłacenia emerytur na sumę zł 4.231.906.88 Fundusz powiększył się o zł 888.756.25.

Ten olbrzymi i stale powiększający się kapitał, będący zabezpieczeniem naszej starości, powstaje — jak wiadomo — ze składek opłacanych w większości przez nas i z wpłat Banku, stanowiących również jakby część naszych pensyj. Z tego względu pracownicy naszej Instytucji — jako właściwi udziałowcy Funduszu — mają statutowo zagwarantowany wpływ na jego działalność. Przedstawiciele pracowników zasiadają w Zarządzie Funduszu i w ich nieobecności nie może być powzięta jakakolwiek prawomocna uchwała. Fundusz Emerytalny jest odrębnym funduszem Banku i jedynym składnikiem jego bilansu, o którego gospodarce mamy nie tylko prawo moralne i faktyczne, ale i obowiązek współdecydować. Stąd ogromna odpowiedzialność, jaka ciąży na przedstawicielach pracowników zasiadających w Zarządzie, i podstawa do zajmowania się sprawami Funduszu przez ogół zrzeszonych.

Do zakresu działania Zarządu Funduszu Emerytalnego należy przede wszystkim decydowanie w sprawach lokaty zgromadzonego kapitału. Przedstawiciele pracowników w Zarządzie Funduszu mają obowiązek czuwać nad tym, aby w jego polityce lokacyjnej interesy pracowników zostały w możliwie najwyższym stopniu uwzględnione, mają — innymi słowy — obowiązek reprezentować w Zarządzie Funduszu punkt widzenia pracowniczy, pamiętając o tym, że w spełnieniu tego obowiązku nikt ich nie zastąpi. Inicjatywa w kierunku uwzględnienia interesu pracowniczego w polityce lokacyjnej Funduszu może i powinna wyjść jedynie ze strony przedstawicieli pracowników.

Każda lokata Funduszu Emerytalnego musi być bezspornie pewna i możliwie najlepiej rentująca. Jest to zasadniczy kanon polityki lokacyjnej Funduszu. Jakakolwiek forma lokaty nie może być brana pod uwagę, o ile nie odpowiada tym warunkom. Wśród pewnych jednak lokat i gwarantujących w 100%-ach odzyskanie kapitału oraz przynoszących stosunkowo niezły dochód, należy wybierać takie lokaty, które w najwyższym stopniu uwzględniają interesy uczestników Funduszu i ogółu pracowników Banku. To jest także zasada, na którą wszyscy się zapewne zgodzą.

Z punktu widzenia powyżej ustalonych zasad spójrzmy na dotychczasową politykę lokacyjną naszego Funduszu. Jego olbrzymi kapitał, wynoszący około zł 49 milionów, ulokowany jest prawie bez reszty w różnych papierach wartościowych (zł 41,4/M.) i w nieruchomościach (zł 7,1/M.). Wśród papierów wartościowych akcje Banku Polskiego przedstawiają wartość nominalną zł 4,9/M. i bilety skarbowe zł 2,4/M.; pozostała reszta papierów — to: listy zastawne, obligacje i pożyczki państwowe. Nieruchomości, w których ostatnio Fundusz lokuje swe kapitały, to gotowe domy czynszowe stare lub nowe. Przy lokacie w nieruchomościach nie stosuje się zasady rozłożenia ryzyka. Nieruchomości są kupowane tylko na terenie Warszawy, która na wypadek wojny w pierwszym rzędzie może być narażona na zniszczenie. Wprawdzie za kupnem nieruchomości w stolicy przemawia najwyższa rentowność, ale kwestia rozłożenie ryzyka jest rzeczą niemniej ważną i asekurującą rentowność.

Cokolwiek dalej powiemy o tych lokatach, to z góry musimy zauważyć, że stanowią one tradycyjną formę lokowania funduszów długoterminowych i że bez względu na dotychczasowe doświadczenie Fundusz nasz musi je nadal uprawiać. Popełniłby jednak wielki błąd, kto by twierdził, że są to dziś jedyne dopuszczalne formy lokaty i kto by z góry odrzucił wszelkie na ten temat propozycje.

Papiery wartościowe, nawet o stałym oprocentowaniu, w nowopowstałych państwach, o nieuregulowanych stosunkach kredytowych, nie okazały się szczególnie pewną lokatą, stale gwarantującą możność swobodnego wycofania włożonego kapitału. Natomiast nieruchomości — jako lokata — kryją w sobie zawsze ryzyko, gdyż domy stare mogą prędko okazać się ruderą, a nowowybudowane — tandetą. Przyjmując, że zastrzeżenia te nie dotyczą naszego Funduszu, który prawdopodobnie działa wyjątkowo ostrożnie i fachowo, należy stwierdzić, że dochodowość lokat Funduszu nie przedstawia się korzystnie. Papiery wartościowe wykazałyby poważne straty kursowe, gdyby nie milionowe dotacje ze strony Banku, a nieruchomości przynoszą bilansowe dochody tylko z tego powodu, że nie są dokonywane odpisy na amortyzację. Reasumując powyższe, można stwierdzić, że — chociaż w naszych stosunkach gospodarczych papiery wartościowe i gotowe domy czynszowe stanowią lokatę najzupełniej prawidłową — nie przedstawiają tak bezspornie korzystnej lokaty, aby wykluczona była wszelka dyskusja.

Liczne instytucje emerytalne i ubezpieczeniowe — pokrewne naszemu Funduszowi — tak zagraniczne, jak i krajowe, stosują z dużym powodzeniem jeszcze jedną formę lokaty, która okazała się najbardziej pewną i rentowną, a przy tym uwzględniającą najżywotniejsze interesy sfer pracujących. Jest nią budowa mieszkań i domów jednorodzinnych z ogrodami na własność dla uczestników Funduszu na spłaty ratalne.

W Belgii na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 1899 r. Kasa Oszczędnościowo-Emerytalna ulokowała w budowie domów jednorodzinnych do 1914 r. około 110 milionów franków, przyczyniając się do powstania 62.000 domów pracowniczych. W Italii na mocy ustawy z dnia 18 kwietnia 1920 r. Kasa Ubezpieczeń Socjalnych, Kasa Ubezpieczeń od wypadków w pracy i Państwowy Instytut Ubezpieczeń lokują swe kapitały w budowie mieszkań i domów na własność dla ubezpieczonych. W Polsce piękny przykład dał Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, który w latach 1933 i 1934 wybudował serię około 100 domów jednorodzinnych i samodzielnych mieszkań na własność dla urzędników ubezpieczonych w Z.U.P.U. Zachęcony tym bardzo udatnym przykładem Zakład Ubezpieczeń Społecznych przystępuje w 1937 r. do budowy nowej serii domów jednorodzinnych dla ubezpieczonych na spłaty ratalne na terenie położonym przy ul. Włodarzewskiej w Warszawie.

Budowa domów jednorodzinnych dla uczestników Funduszu na spłaty ratalne jest formą lokaty kapitału w nieruchomościach o wiele właściwszą od kupna gotowych domów starych lub nowych; nie tylko bowiem jest lokatą bardziej pewną i rentowniejszą, ale co ważniejsze uwzględnia najistotniejsze potrzeby pracowników. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie tylko nie poniósł najmniejszej straty na budowie pierwszej serii domów jednorodzinnych, ale jeszcze osiąga pewny dochód w wysokości 5½% od ulokowanego kapitału i przyczynia się do realizacji wielce konstruktywnego, a najbardziej zakorzenionego i niejako tradycyjnego dążenia sfery urzędniczej, jakim jest pęd do zapewnienia sobie własnego dachu nad głową.

Lokata kapitałów w budowie domów jednorodzinnych pozwala upiec przysłowiowe trzy pieczenie przy jednym ogniu, a nie tylko dwie, zabezpiecza bowiem substancję kapitałową, daje dochód, a prócz tego uwzględnia najistoniejsze potrzeby pracowników.

Kupno gotowych domów czynszowych jest często objawem bierności i zamiłowania do wygody w polityce lokacyjnej oraz przyczynia się wyłącznie do wzbogacenia pośredników i spekulantów budowlanych, — budowa domów jednorodzinnych dla ubezpieczonych **jest wyrazem żywego odczuwania potrzeb naszego życia i chęci wniesienia do tego życia inicjatywy oraz aktywności** przez ożywienie ruchu budowlanego i przez podnoszenie pracowników do wyższego poziomu życia kulturalnego.

Budowa domów jednorodzinnych i dostarczanie ich uczestnikom Funduszu na raty przy stosunkowo niewielkiej wpłacie gotówkowej łączy się równocześnie z zagadnieniem przeciwdziałania nadmiernemu zadłużaniu się pracowników. Faktem jest bowiem, że największe zadłużenie powstaje w związku z budową własnego domu, który w pewnym okresie życia staje się koniecznością życiową każdego pracownika. Nasze środowisko pracownicze jest terenem t. zw. dzikiego budownictwa. Akcja budowlana pracowników nie jest ujęta w żadne racjonalne formy; budujący się nie mogą liczyć na jakąkolwiek praktyczną pomoc organizacyjną; pracownicy zadłużają się na prawo i lewo na krótkie terminy, popadając w nieprawdopodobne kłopoty uniemożliwiające życie, a dochodzą do posiadania pomieszczeń nie zawsze odpowiednich i najczęściej położonych w niezwykle uciążliwej odległości od Banku. Póki ten zdrowy i gospodarczo pożyteczny pęd do budowy domów nie zostanie ujęty w ramy uregulowanej akcji przy pomocy funduszów, stojących do naszej dyspozycji, póki nie będą stworzone warunki stosunkowo łatwego dochodzenia do własnego dachu nad głową, póty wypadki nadmiernego zadłużania się na cele budowlane będą się mnożyć, ponieważ nikt nie zdoła „zdusić" ani wykorzenić z umysłowości pracowników tego tradycyjnego i żywotnego dążenia. Co kilka lat będziemy stawali wobec nowego problemu oddłużeniowego, a przez ten czas pracownicy będą budowali domy nie odpowiadające ich wymaganiom i potrzebom.

Winę za tego rodzaju smutny stan rzeczy trzeba przypisać będzie polityce lokacyjnej naszego Funduszu Emerytalnego. Musimy bowiem sobie uświadomić, że, mając 49-milionowy kapitał, posiadamy warunki umożliwiające nam gospodarcze podniesienie się wzwyż, i jeśli mimo to do niczego pozytywnego dojść nie potrafimy, to sobie musimy ten fakt przypisać i tej nieumiejętności brania naszych własnych spraw w nasze własne ręce. Jeśli naszym kapitałem nie będziemy celowo manewrowali, to nikt nas nie wyręczy w rozwiązywaniu trudności naszego życia.

Właśnie dlatego, że posiadamy własne kapitały długoterminowe, nie możemy liczyć na żadne zewnętrzne poparcie naszej aktywności gospodarczej, chociaż leży ona w interesie całego kraju. Analogiczne dążenia sfer robotniczych do zdobycia własnego dachu nad głową korzystają tu i owdzie z szeroko pomyślanej pomocy. W Łodzi ksiądz biskup Tymieniecki podjął inicjatywę budowania domów jednorodzinnych dla robotników; przemysłowcy płacą po 1 złotym miesięcznie od każdego zatrudnionego w fabryce robotnika, tworząc w ten sposób kapitał na nabycie placów i koszty budowy; dzięki tej inicjatywie powstała spółka akcyjna, członkami której są wybitni przemysłowcy łódzcy; spółka nabyła place, na których buduje z górą 500 domów jednorodzinnych w cenie zł 16.000.— 17.000.— Na Górnym Śląsku tamtejszy Urząd Wojewódzki buduje i sprzedaje robotnicze domy jednorodzinne z ogrodami, wszelkimi instalacjami, budynkami gospodarczymi i oparkanieniem na 42-letnie spłaty przy oprocentowaniu 1% w stosunku rocznym, licząc średnio po zł 15.428.33 za 1 realność. W ciągu półtora roku wykończono 848 realności. Zagranicą, w krajach zasobniejszych w kapitały, cieszy się dużym poparciem nie tylko budownictwo robotnicze, ale i urzędnicze. W Anglii na podstawie „Housing Act" z 1919 r. „Publics utility societies" budują masowo domy pracownicze w cenie 1.000 funtów szterlingów. Rząd Rzeszy Niemieckiej, wykonywując obszerny plan budowlany, wymaga od urzędnika pragnącego budować własny dom posiadania tylko 10% kosztów placu i budowy; we Francji i Austrii państwo udziela urzędnikom kredytów budowlanych w wysokości 90% kosztów budowy na spłaty z górą 40-letnie. My na tego rodzaju pomoc liczyć nie możemy. Nie jesteśmy robotnikami, ani też mieszkańcami Anglii, Francji lub Austrii. Musimy liczyć na własne siły i na własną umiejętność gospodarowania zbiorowymi kapitałami. Tutaj musimy budować prawie za gotówkę i przy pomocy uciążliwych kredytów krótko lub średnioterminowych, ponieważ nasze fundusze długoterminowe wolą angażować się w kupno papierów wartościowych lub gotowych domów. Nic też dziwnego, że fundusze te niezbyt pomyślnie prosperują, a z drugiej strony budujący się pogrążają się w długach krótkoterminowych ku wielkiemu zgorszeniu tych, którzy decydują o polityce funduszów długoterminowych. Ten naturalny popyt na kredyt ze strony prywatnie inwestujących się i ta naturalna podaż kredytu długoterminowego ze strony Funduszu jąkoś dziwnie nie mogą spotkać się, chociaż przejawiają się na tym samym terenie.

Lansując myśl zaangażowania pewnej części naszego Funduszu Emerytalnego w budowie domów jednorodzinnych dla pracowników, nikt nie twierdzi, że budową tą miałby się zajmować Zarząd Funduszu. Byłoby to techniczną niemożliwością. Dla prowadzenia akcji budowlanej należałoby powołać specjalny Komitet lub też organizację autonomiczną, ściśle podległą Zarządowi Funduszu, ale kierowaną przez specjalistów, osobno wynagradzanych za swą pracę. Na szczęście posiadamy w naszym gronie takich specjalistów o ogromnym doświadczeniu, zdobytym w czasie akcji naszych spółdzielni mieszkaniowo-budowlanych. Niektórzy z nich, o nieskazitelnej uczciwości, posiadają znawstwo spraw finansowo-budowlanych, które przynosi im prawdziwy zaszczyt. Popełnilibyśmy błąd nie do darowania, gdybyśmy nie wykorzystali takich talentów dla ogólnego dobra. Mam to przekonanie, że wielu z nich za zwrotem kosztów w wysokości od zł 100.— do zł 200.— miesięcznie podjęłoby się w godzinach popołudniowych kierowania akcją budowlaną, finansowaną przez Fundusz Emerytalny.

Najszczęśliwszym rozwiązaniem organizacyjnym całej sprawy byłoby utworzenie z inicjatywy Funduszu Towarzystwa Oszczędnościowo-Budowlanego Pracowników Banku Polskiego na wzór analogicznych towarzystw, znakomicie prosperujących w U. S. A., Niemczech i Anglii (patrz książka dr. Z. Korpińskiego p. t. „Zagadnienie oszczędnościowo-budowlane zagranicą", Warszawa, 1930 r.). Towarzystwo takie, opierając się na środkach finansowych wyznaczanych przez Zarząd Funduszu, skoordynowałoby akcję budowlaną pracowników Banku Polskiego, działając w dwojaki sposób:

Dla pracowników pracujących niedawno w naszej Instytucji i nie zasobnych w kapitał, ale pragnących w przyszłości budować własny dom, Towarzystwo stanowiłoby na razie kasę oszczędnościową, do której wpłacaliby przez szereg lat (np. 5 do 10) stałe, kilkudziesięcio-złotowe miesięczne kwoty na kapitał budowlany. Towarzystwo z góry zagwarantowałoby im nie tylko wypłacenie w pewnym określonym terminie całej zebranej sumy z odsetkami, ale i udzielenie dogodnego kredytu budowlanego w wysokości np. zł 25.000.— na budowę własnego domu, przy czym na razie dom ten byłby hipotecznie zapisany na rzecz Funduszu Emerytalnego, a przewłaszczenie następowałoby po spłaceniu połowy udzielonego kredytu.

Poza tym Towarzystwo mogłoby wybudować we własnym zakresie serie domów jednorodzinnych np. na Saskiej Kępie lub Bielanach w odległości 25-minutowej jazdy tramwajem od Banku Polskiego i rozprzedać te domy pracownikom, którzy zdążyli już odłożyć sobie pewne oszczędności, żądając od nich na razie wpłaty, wynoszącej najwyżej 20% kosztów placu i budowy, a przewłaszczając na ich rzecz nabyte domy po spłaceniu 50% ogólnych kosztów. Reflektantów na kupno domów jednorodzinnych na takich warunkach jest ogromna ilość, jak to wykazała praktyka Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Nieliczni nabywcy, którzy zmuszeni są przed przewłaszczeniem zrezygnować z posiadanej nieruchomości, znajdują bez trudności chętnych następców.

Oto w ogólnych zarysach projekt nowej formy lokaty części kapitałów Funduszu Emerytalnego. Licząc koszt budowy domu jednorodzinnego z placem (przy budowie masowej) na około zł 30.000.—, ulokowanie w tego rodzaju akcję zł 3/M. dałoby w wyniku 100 nowych domów, będących na razie własnością Funduszu Emerytalnego. Problem budowlany zostałby w naszym środowisku rozwiązany, Fundusz zyskałby nową doskonałą lokatę, pracownicy przestaliby się zadłużać na cele budowlane, Bank mógłby wycofać się z udzielania krótkoterminowych pożyczek budowlanych pracowni-

kom, a kraj cały zyskałby na nowej inicjatywie gospodarczej.

Budowa własnych domów jednorodzinnych i mieszkań dla pracowników na dogodne spłaty przy pomocy stojącego do naszej dyspozycji kapitału długoterminowego Funduszu Emerytalnego musi stać się jednym z punktów programowych naszego Zrzeszenia. Idea uwłaszczenia pracowników może bowiem zostać zrealizowana tylko wysiłkiem samych pracowników. Uwłaszczenie, polegające na umożliwieniu każdemu pracownikowi uzyskania w ciągu swej czynnej służby własności nieruchomej, podnosi pozycję społeczną danego pracownika, rozszerza zakres jego zainteresowań i podwyższa poziom kulturalny.

P. S. Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych przed przystąpieniem do budowy domów jednorodzinnych dla urzędników wydał następującej treści ogłoszenie:

„W związku z państwową akcją popierania drobnego budownictwa prywatnego Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Warszawie, pragnąc umożliwić urzędnikom Ministerstwa Opieki Społecznej i Z. U. P. U. w Warszawie zdobycie własnego taniego mieszkania, przystępuje w bieżącym sezonie budowlanym do budowy na Żoliborzu domów jednorodzinnych.

Domy te odstępowane będą na własność na następujących warunkach: nabywca wpłaca do Kasy Zakładu najmniej 15% kosztów placu i domu w czterech równych trzymiesięcznych ratach. Pozostała część kosztów spłacana będzie najdłużej w ciągu 47 lat wraz z 5½% rocznie od powyższej sumy.

Po spłaceniu kosztów placu i połowy kosztu domu przepisany zostanie na nabywcę tytuł własności.

Zamierzona jest również budowa domu zbiorowego 18-mieszkaniowego, w którym mieszkania odstępowane będą na własność na tych samych warunkach.

Budowane będą domy bliźniacze i szeregowe, dla których ustalono parę typów mieszkań 5-o i 4-opokojowych, oraz mieszkania 2,3 i 4-oizbowe w domu zbiorowym.

Przewidywane koszty budowy łącznie z instalacjami, placem i oparkanieniem wynoszą:

	Koszt	Wkład 15%	Raty miesięczne (amortyzacja i % %)
dla domu 5-opokojowego, posiadającego centralne ogrzewanie .	32.000.—	4.800.—	134.45
dla domu 5-opokojowego o zwiększonych wymiarach	39.500.—	5.135.—	149.15
dla domu 4-opokojowego, posiadającego centralne ogrzewanie .	31.500.—	4.725.—	132.35
dla domu 5-opokojowego, dającego podzielić się na dwa oddzielne pomieszczenia	43.500.—	6.525.—	182.80

Koszt placu dla jednego domu wynosi od zł 3.000.— do zł 4.500.— w zależności od wielkości placu.

Budynki będą murowane piętrowe; każde mieszkanie stanowi oddzielny domek. Mieszkania zaopatrzone będą we wszystkie instalacje miejskie (kanalizacja, wodociąg, gaz i elektryczność). Każde mieszkanie posiada łazienkę, 2 klozety, pralnię (w piwnicy) i strych.

Z reflektantami Zakład zawierać będzie umowy przyrzeczenia kupna-przedaży".

Tekst umowy został złożony w Redakcji „Naszego Świata".

Kiedy nasz Fundusz Emerytalny wyda podobnej treści ogłoszenie?

ZRZESZENIE CZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

W życiu polskich organizacyj pracowniczych spotykamy dwie uprawnione formy organizacyjne: stowarzyszenie i związek zawodowy, przy czym nieraz stowarzyszenia posiadają nazwę „zrzeszeń". Na ogół dominują zasady, że pracownicy prywatnych gałęzi pracy organizują się w związkach zawodowych, pracownicy zaś państwowi — w stowarzyszeniach.

Jednak cały szereg grup pracowniczych, które według prawa miałyby prawo organizować się w związkach zawodowych, organizuje się w stowarzyszeniach lub zrzeszeniach. Dzieje się to wskutek pewnych warunków lokalnych, pewnych tradycyj czy przyzwyczajeń; nieraz czysty przypadek zdecydował o takiej, a nie innej formie organizacyjnej. Wybrana raz forma organizacyjna przetrwała już pewien okres czasu i wtedy względy historyczne uzasadniają jej rację istnienia.

Historyczne względy nie przeszkadzają atoli, aby atrakcyjność formy organizacyjnej związku zawodowego nie czyniła tu i owdzie aktualnym tego zagadnienia. Do pojęcia „związek zawodowy" przywiązana jest pewna treść: sprężystość i karność w działaniu, stanowczość w realizowaniu swych celów, większy zakres środków w realizowaniu swych celów; oto, co pociąga wielu, jeśli chodzi o związek zawodowy. Bo przecież, jeśli chodzi o zakres działania, działania organizacyjnego, sformułowanie celów i środków, metod pracy, to poza jednym środkiem — prawem użycia strajku — statutowe cele i statutowe środki działania zarówno w stowarzyszeniu, jak i w związku zawodowym mogą być te same. Prawo tu żadnych przeszkód nie czyni. Prawnie biorąc, sprawa użycia strajku nie jest nigdzie regulowana. Nie ma bowiem wzmianki o zakazie używania strajku jako środka działania zrzeszenia w prawie o stowarzyszeniach, jak nie ma wzmianki o prawie użycia strajku w dekrecie o związkach zawodowych. Prawo użycia strajku, jako środka działania w statutach związków zawodowych, jest tylko pewną konsekwencją, związaną z naszymi poglądami na związki zawodowe. Pewne skojarzenia z prawem strajku i wnioski prawne mogą nastręczać: jeśli chodzi o stowarzyszenia — przepis, który zabrania tworzenia stowarzyszeń, przyjmujących zasadę bezwzględnego posłuszeństwa członków; jeśli chodzi o związki zawodowe — przepis, formułujący jako główne zadanie związków — obronę interesów ekonomicznych. Ale choć trudno jest sobie wyobrazić najniewinniejsze stowarzyszenie, które by nie wymagało

podporządkowania się pod uchwały i zarządzenia władz stowarzyszenia, tak z drugiej strony spotyka się związki zawodowe, które prowadzą bardzo energicznie obronę interesów zawodowych, nie sięgając po oręż strajku.

Dlatego i w tej dziedzinie trudno jest przeprowadzić dostatecznie wyraźną linię demarkacyjną pomiędzy stowarzyszeniem a związkiem zawodowym. Nie ma bowiem w obowiązujących przepisach prawnych wyraźnego rozróżnienia pomiędzy stowarzyszeniem a związkiem zawodowym.

Zdumiony czytelnik, śledzący niniejsze wywody, w końcu zapyta. Więc ostatecznie, czyż żadnych różnic nie ma? Owszem istnieją różnice, ale różnice raczej formalne. Dotyczą one sposobu powstania organizacji, źródła rejestracyjnego i nadzoru państwowego.

Pierwsza paradoksalna różnica dotyczy utworzenia organizacji. Stworzenie związku zawodowego jest łatwiejsze, niż — stowarzyszenia. Nie tylko dlatego, że do założenia stowarzyszenia potrzebne jest 15 podpisów, a do — związku zawodowego tylko trzy podpisy, lecz również dlatego, że procedura przy założeniu stowarzyszenia musi odpowiadać całemu szeregowi wymogów, których nie ma przy zakładaniu związku zawodowego. Naturalnie, mówimy tylko o stowarzyszeniach, które mają mieć osobowość prawną, tak, jak ją posiada związek zawodowy, gdyż procedura rejestracji stowarzyszeń bez osobowości prawnej jest również uproszczona. Odmowa rejestracji stowarzyszenia jest kwestią swobodnego uznania władz; władza może odmówić powstania stowarzyszenia ze względu na to, iż powstanie stowarzyszenia nie odpowiada względom pożytku społecznego. Wykładnia, co jest pożytkiem społecznym, jest oczywiście kwestią swobodnego uznania władzy państwowej. Natomiast odmowa rejestracji związku zawodowego może nastąpić tylko z przyczyn, wymienionych przez prawo. Do tych przyczyn należą — sprzeczność statutu związku z art. 1 i 5 dekretu o związkach zawodowych oraz sprzeczność statutu z przepisami prawnymi. Widzimy więc zasadniczą różnicę i to dość poważną. Wynika z tego, że związek zawodowy jest łatwiej założyć, niż stowarzyszenie, aczkolwiek wydawałoby się, że związek zawodowy jest organizacją, mającą większe znaczenie w życiu społecznym, niż niejedno stowarzyszenie. Ten paradoks tłumaczy się historycznie — datami poszczególnych ustaw. Dekret pochodzi z 1919 r., prawo o stowarzyszeniach z 1932 r. Prawo o stowarzyszeniach zbyt ścieśnia prawa do zakładania stowarzyszeń, dekret o związkach zawodowych zbyt liberalizuje. Napewno ani w interesie państwa, ani społeczeństwa nie leży założenie związku przez trzech obywateli, może nie zawsze godnych zaufania społecznego.

Również charakterystycznym jest przepis o skutkach braku decyzji władzy w określonym czasie przy rejestracji organizacji. Gdy nie nastąpi odpowiedź w przeciągu dni 20 od czasu złożenia podania, związek zawodowy może się uważać za zarejestrowany, natomiast brak odpowiedzi na podanie o rejestrację stowarzyszenia, mającego osobowość prawną, nie powoduje podobnych skutków. Władza nie jest skrępowana żadnym terminem przy rejestrowaniu stowarzyszenia. Stowarzyszenie nie może funkcjonować, dopóki nie otrzyma rejestracji. Brak odpowiedzi w przeciągu dłuższego okresu czasu, daje tylko możność odwołania się do wyższej władzy w trybie przewidzianym przez postępowanie administracyjne.

Odmowa rejestracji związku lub zrzeszenia powoduje też inne skutki. Jeżeli założyciele pragną skarżyć odmowę rejestracji związku zawodowego, skargę na odmowę należy skierować do Sądu, przy odmowie rejestracji stowarzyszenia — do wyższej władzy administracji ogólnej.

Nadzór państwowy nad organizacjami społecznymi sprawują: nad stowarzyszeniami — władze administracji ogólnej, nad związkami zawodowymi Inspektorzy Pracy, a w ostatniej instancji Główny Inspektor Pracy.

Kompetencje władzy nadzorczej są bardziej szczegółowo omówione w prawie o stowarzyszeniach, niż w dekrecie o związkach zawodowych. To też uprawnienia władzy nadzorczej wobec stowarzyszeń są bardziej szerokie. Przewidują one w sposób dość szczegółowy przejawy działalności stowarzyszeń, wobec powstania których mają prawo wkroczyć władze państwowe. Natomiast w dekrecie o związkach zawodowych nie ma żadnych przepisów, dotyczących kompetencji władz nadzorczych wobec związków. Władze administracji ogólnej mają prawo w całym szeregu wypadków rozwiązać stowarzyszenie, zawiesić zarząd i mianować kuratora. Wypadki te, dość liczne, są szczegółowo wymienione, dotyczą tak szczegółowych dziedzin życia organizacyjnego, jak: prowadzenie w stanie aktualności wykazu członków, prowadzenie protokółów, odbywanie we właściwym statutowo terminie posiedzeń, że w ostatecznym rezultacie władza nadzorcza według swego swobodnego uznania może wkroczyć do życia stowarzyszenia i zastosować sankcje w postaci rozwiązania organizacji bądź zawieszenia zarządu. Natomiast żadna, z powyższych kompetencyj nie przysługuje Głównemu Inspektorowi Pracy, jako władzy nadzorczej nad związkami zawodowymi. Jedynie w razie skierowania związku do zadań, stanowiących przestępstwo karne, Sąd Okręgowy może rozwiązać związek lub zawiesić jego działalność.

Jak widzimy więc, różnice pomiędzy związkiem zawodowym a stowarzyszeniem są dość poważne, jeśli chodzi o wkroczenie władzy państwowej do wewnętrznego życia organizacyjnego. W tym zakresie daleko większa jest swoboda życia wewnętrznego związków zawodowych. Ta swoboda życia wewnętrznego dość poważnie przemawia za koncepcją związku zawodowego.

Zasadniczym warunkiem powstania związku zawodowego jest, by grupował on pracowników „danej gałęzi pracy" lub „gałęzi pokrewnych". Taki jest warunek dekretu o związkach zawodowych. Wykładnia powyższego przepisu przyjęta przez władze państwowe nie dopuszcza do stworzenia związków zawodowych, grupujących członków według pewnego fachu lub grupujących pracowników jednego zakładu pracy. Pracownicy Banku Polskiego, gdyby zapragnęli przekształcić Zrzeszenie na związek zawodowy, nie mogliby w nazwie tego związku wyraźnie wymienić firmy Banku.

Z powyżej przytoczonych przesłanek prawniczych wynika, że Zrzeszenie nasze może przejawiać równie aktywną działalność, jak i związki zawodowe, stosować te same środki i osiągać te same rezultaty, gdyż nie prawna forma organizacyjna, ale wewnętrzna wartość organizacji decyduje o pomyślnym jej rozwoju. Gdyby jednak kiedykolwiek forma Zrzeszenia okazała się zbyt krępującą, nic nie stoi na przeszkodzie w zawiązaniu przez nas związku zawodowego.

W. D.

ZNAMIENNY WYNIK ANKIETY „NASZEGO ŚWIATA"

DO CZEGO MAMY DĄŻYĆ I JAKICH MAMY UŻYWAĆ ŚRODKÓW

Zwracając się do wszystkich Kół Zrzeszenia o delegowanie korespondentów do „Naszego Świata", Redakcja rozpisała równocześnie wśród nich ankietę, w celu jak najszybszego nawiązania bezpośredniej współpracy. Ankieta miała na celu wysondować opinię czynnych działaczy terenowych na najbardziej palące zadania naszej Organizacji oraz na zagadnienie, od czego zależna jest realizacja postulatów zrzeszeniowych. Chodziło o ustalenie wytycznych dla Zarządu Głównego w sprawie programu i metod działania naszego Zrzeszenia. Przedsięwzięcie takie wydawało się Redakcji konieczne tym więcej, że Zgromadzenia Delegatów, nie wyłączając ostatniego, poprzestają wyłącznie na uchwalaniu większej lub mniejszej ilości wniosków, nie wyprowadzając ich syntezy, ani też nie uporządkowując ich według stopnia ważności; nigdy również nie dają dyrektyw co do metod realizowania wysuniętych postulatów.

Odpowiedzi na ankietę nadeszły z 42 Kół Zrzeszenia na ogólną ich ilość 51. W ankiecie wzięli udział nie tylko korespondenci „Naszego Świata", ale także kilku działaczy zrzeszeniowych z poza grona oficjalnych współpracowników pisma. Nadesłany materiał został przez Redakcję sklasyfikowany, a następnie posegregowany według jednorodności opinii. W ten sposób zarysowała się synteza wszystkich opinij, która dała Redakcji dużo do myślenia.

Zasadniczymi motywami, jakie przewijają się we wszystkich odpowiedziach na ankietę są: wołanie o usunięcie dręczącej niepewności jutra, domaganie się poprawy bytu materialnego w różnych kierunkach i podkreślenie konieczności wytworzenia nastroju twórczej współpracy z Władzami Banku dla ogólnego dobra Ten syntetyczny wynik opinij ankietowych wydał się Redakcji uderzająco podobny do tez programowych w sprawach pracowniczych, wysuniętych przez b. Prezesa Banku Polskiego p. pułkownika A. Koca w jego deklaracji ideowej. Podobieństwo to jest tak duże, że gdyby nie świadomość, że deklaracja ta musiała być opracowana na szerokiej podstawie rozległych studiów, możnaby sądzić, że b. Prezes naszego Banku, formułując swą ideologię w sprawach pracowniczych, opierał się chyba na dokładnym przestudiowaniu naszych potrzeb i naszych dążeń. Czego bowiem domagają się zewsząd uczestnicy naszej ankiety, jeśli nie zapewnienia pracownikom „pewności jutra i stopniowego, ale stałego wzrostu poziomu życia"; o co bowiem dopominają się, jak nie o warunki zgodnego i twórczego „zasiadania przy jednym stole" przez pracowników i pracodawców. Jest charakterystyczne, że te tezy programowe zostały wcześniej sformułowane, niż my sami na podstawie zgromadzonego materiału zdołaliśmy zorientować się w syntezie naszych dążeń. Dziś syntezy tej nie potrafilibyśmy lapidarniej ująć, niż to zostało dokonane.

Unikajmy jednak jakichkolwiek sugestij.

Zobaczmy, co piszą uczestnicy ankiety.

O braku pewności jutra pisze wymownie m. inn. *kol. Wiesław Muszyński z Łomży:*

„Najważniejszym aktualnym zadaniem, do rozwiązania którego Zrzeszenie winno przede wszystkim dążyć, jest wytworzenie przy czynnym współudziale Władz Banku atmosfery pewności i zaufania w codziennych warunkach naszej pracy. Bez poczucia pewności trudno o wydajną pracę i o związany z Instytucją zespół pracowników. Uzyskamy to poczucie — gdy:

1) Ogół pracowników przestanie odczuwać ciągłą obawę, że materialne warunki jego bytu ulec mogą z dnia na dzień pogorszeniu, a prawa już nabyte — mogą być w ten sam sposób temu ogółowi odebrane.

2) Każdy z pracowników mieć będzie możność przewidzieć z pewnym przybliżeniem przebieg jego dalszej w Banku pracy, gdy ustalona będzie pewna rytmika awansów, pewien znany wszystkim system „dojrzewania" do określonych stanowisk, do praw dotyczących przeniesień i t. p."

Temu samemu zagadnieniu poświęca następujące uwagi *kol. W. W. z Siedlec:*

„Najważniejszym, a zarazem nie cierpiącym zwłoki zagadnieniem, do rozwiązania którego dążyć należy wszelkimi dostępnymi środkami, jest ustabilizowanie warunków bytu pracowników Banku Polskiego.

Zagadnienie to jest ważne nie tylko z punktu widzenia interesów samych pracowników, ale także, i to w pierwszej linii z punktu widzenia wydajności pracy.

Polega ono na stworzeniu ogólnej atmosfery pewności, że byt nasz, na dziś i na przyszłość, jest zabezpieczony. W ten sposób pracownicy mogliby całą swą energię wyładować w pracy dla Banku, nie potrzebując zużywać jej na łatanie dziur we własnym budżecie".

Jeden z kolegów z Sosnowca pisze o konieczności ustabilizowania warunków pracy:

„Ciągłe zmiany „Przepisów Służbowych" są przyczyną wielkiego rozgoryczenia pracowników, a nie unormowane na dłuższy okres czasu warunki pracy odbijają się ujemnie na wydajności pracy".

Najwięcej uwagi poświęcają uczestnicy ankiety sprawie konieczności poprawienia bytu pracowników. Na 42 biorących udział w ankiecie — 36 stawia na pierwszym miejscu postulat przyjścia pracownikom z jak najszybszą pomocą, ze względu na niesłychanie ciężkie położenie.

Kol O. C. z Lublina w ten sposób formułuje swój pogląd:

„W chwili obecnej najważniejszym zadaniem Zrzeszenia jest dążenie wszelkimi siłami do poprawy bytu pracowników. W jakiej formie ta poprawa ma nastąpić — nie chcę swojego zdania narzucać. Czy to będzie przywrócenie pensji wielkanocnej, czy też ogólna podwyżka płacy zasadniczej, nie wchodzę w to. W każdym razie wiem, że z chwilą, kiedy odjęte nam zostaną troski o związanie końca z końcem, troski codzienne, odbierające równowagę nerwową i obniżające wartość wykonanej pracy, wtedy same znajdą się inne, bardziej wzniosłe cele, do których dążyć będziemy".

Nasz korespondent z Tarnowa, wysuwając na czoło zagadnień sprawę poprawy bytu, wygłasza pogląd następujący:

„Akcja winna być przeprowadzona stopniowo, chwilowo w sprawach drobniejszych, jak: pomoc lecznicza, opłaty szkolne, dodatki lokalne i t. p., a w odpowiedniej chwili przez podniesienie płacy zasadniczej ew. doraźną pomoc.

Sprawa nadmiernego zadłużenia jest jeszcze nadal aktualna. Nawet kilkusetzłotowe zadłużenia z czasów dawniejszych sprawiają trudności w znormalizowaniu budżetu, o ile nie będą rozłożone na dłuższy czasokres.".

Jeden z uczestników ankiety z Sosnowca tak motywuje konieczność poprawienia materialnego bytu członków Zrzeszenia, co uważa za najpilniejsze zadanie chwili:

„Zdobycze rzesz pracowniczych naszego Zrzeszenia zostały w ostatnich czasach dotkliwie uszczuplone. Obniżki pensyj, wysokie świadczenia społeczne i na rzecz Państwa, wzrost drożyzny i t. p., jak również nastrój panujący na ostatnim Zgromadzeniu Delegatów świadczą dobitnie o zubożeniu zrzeszonych".

Kol. Konstanty Kozarski z Koła Emerytów uzupełnia te argumenty następującymi wywodami:

„Najważniejszym aktualnym zadaniem, do rozwiązania którego musi Zrzeszenie przede wszystkim dążyć, jest obrona nabytych praw członków i przeciwstawienie się usiłowaniom Władz Banku pogarszania ich materialnego położenia.

Memoriały Zarządów Zrzeszenia wnoszone do Władz Banku, ustne konferencje z tymi Władzami, a również i uchwały Zgromadzenia Delegatów nie osiągają celu, gdyż Pracodawca na wszelkie tego rodzaju żądania ma jedyną odpowiedź: „non possum", mimo, że ogólna sytuacja Instytucji nie usprawiedliwia podobnego postępowania, a akcjonariusze otrzymują stale minimum 8% dywidendy".

Niejako uzupełniając powyższe uwagi w sprawie poprawy bytu, *kol. Władysław Czerny z Tomaszowa Mazowieckiego* zaleca:

„Wpływać na sprawy personalne, przede wszystkim w kierunku wyeliminowania protekcji w awansowaniu i obsadzaniu stanowisk".

a kol. Czesław Kietliński z Zamościa stwierdza, że:

„Wyrównanie krzywd, spowodowanych obniżkami 1935 r., jest prestiżowym zadaniem Zrzeszenia".

Poza zagadnieniami dotychczas poruszonymi *kol. Wiesław Muszyński z Łomży* z naciskiem podkreśla doniosłość właściwego ustosunkowania się wzajemnego Władz Banku i pracowników.

— Wiele zależy

„od widocznej postawy Władz Banku, która dawałaby dowody, że związana jest z nami wspólnym zadaniem służbowym, a nie wyłącznie hierarchiczną nadrzędnością.

Gdy pracownicy między sobą, a przełożeni w stosunku do podwładnych mieć będą zawsze w pamięci, że drogą wnikania w życiowe okoliczności mogą sobie ułatwić życie w Banku i poza Bankiem, objawy dręczącej rywalizacji i również dręczącej obawy dadzą się zastąpić uczuciami koleżeńskości i przychylności, które wytworzą fundamentalną w stosunkach ludzi związanych tymi samymi warunkami pracy atmosferę zaufania".

Zagadnienie, od czego zależna jest realizacja postulatów zrzeszeniowych, nastręczyło — zdaje się — uczestnikom ankiety pewnych trudności. Wiele osób nie doceniało różnicy między celami i środkami działania Organizacji i, przyjąwszy środek za cel sam w sobie, miało kłopot z ustaleniem najwłaściwszych według własnego mniemania metod postępowania Zrzeszenia.

Przy syntetyzowaniu wyników ankiety trudność tę ominęliśmy, umieszczając wszystko na właściwych miejscach. Na podstawie uporządkowanego materiału możemy stwierdzić, że uczestnicy ankiety nie wyczerpali bogatego repertuaru środków działania, stosowanych w ruchu zawodowym.

W nadesłanych opiniach zarysowały się dwie tendencje bynajmniej nie wykluczające się, ale przeciwnie — stanowiące wzajemne uzupełnienie, a mianowicie: uzależnienie realizacji postulatów zrzeszeniowych od siły i spoistości wewnętrznej Organizacji oraz wiara w możność osiągania sukcesów przez Zrzeszenie drogą podnoszenia intelektualnej i społecznej wartości naszego pracowniczego środowiska.

Kol. O. C. z Lublina następująco charakteryzuje sytuację:

„Niepomyślny „kurs" na pracownika, dający się ostatnio dotkliwie odczuwać, wpłynął ujemnie na samopoczucie sfer pracowniczych; czujemy się słabi i mało znaczący. Ale chcąc wprowadzić w czyn nasze żądania, musimy dysponować pewną siłą. Tę siłę da nam otrząśnięcie się z niezdrowej psychozy przygnębienia, z „kompleksu niższości". Przede wszystkim musimy odzyskać wiarę we własne siły".

Jeden z uczestników ankiety proponuje:

„stworzenie silnej organizacji jako związku zawodowego".

Kol. Władysław Czerny z Tomaszowa Mazowieckiego nieco odmiennie rozumie siłę Organizacji, stwierdzając, że:

„Pomyślna realizacja postulatów zrzeszeniowych zależy od całkowitej solidarności wszystkich członków, którą należy wpajać tam, gdzie to jest konieczne".

Tego samego zdania jest *nasz korespondent z Chorzowa*, który pisze:

„Pomyślność realizacji osiągnąć można przez skonsolidowanie członków, wyrobienie jedności i poczucia koleżeństwa".

Kol. Tadeusz Wiewiorowski z Równego uważa, że pomyślność Zrzeszenia zależy między innymi:

„od jednomyślnego współdziałania ogółu członków z poczynaniami Władz Zrzeszenia i od wpojenia w zrzeszonych elementarnych zasad solidarności koleżeńskiej i wyzbycia się brzydkiej wady lizusowstwa względem Władz".

Nasz korespondent z Sosnowca tak reasumuje znaczenie solidarności:

„Solidarność jest granitową podstawą działalności Zarządu każdej organizacji. Zarząd Główny, który potrafi tę solidarność wpoić w członków naszego Zrzeszenia, zapisze się w historii jego złotymi zgłoskami".

Poza tym kreśli poniższe uwagi na temat Zarządu Głównego Zrzeszenia:

„Zarząd Główny Zrzeszenia powinien składać się z ludzi o wielkim autorytecie moralnym i dużych kwalifikacjach osobistych. Członkowie Zarządu Głównego powinni zdawać sobie sprawę z powagi i odpowiedzialności swego stanowiska. Winna ich cechować przede wszystkim chęć pracy i odwaga działania, dlatego też kwestia doboru członków Zarządu Głównego nie może być sprawą przypadku lub pochopnego wyboru.

Taki Zarząd, oparty o silną i zdyscyplinowaną Organizację, ma niesłychanie ułatwione zadanie".

Inna grupa uczestników ankiety uzależnia pomyślną realizację postulatów zrzeszeniowych od podniesienia wewnętrznej wartości ogółu zrzeszonych.

Kol. mgr. Leopold Kędzierski z Leszna tak charakteryzuje swój pogląd:

„Na pracowniku Banku Polskiego prócz zwykłych obowiązków, wypływających z faktu pełnienia powierzonych umową funkcyj, ciążą jeszcze obowiązki szczególne, których źródłem jest okoliczność, że pracodawcą jest Instytucja Emisyjna, a więc pierwsza w życiu gospodarczym Państwa.

Z uwagi na powyższe poziom kulturalny pracownika Banku Polskiego winien wybijać się ponad przeciętny poziom ogółu pracowników, zajmujących analogiczne czy zbliżone stanowiska w innych instytucjach, urzędach czy przedsiębiorstwach.

Pozycja społeczna pracownika wynikać winna nie wyłącznie ze względu na przynależność do naszej społeczności bankowej, ale ze względu na to, że ta społeczność przedstawia określoną wartość kulturalną, posiadającą pewną wagę w ogólnej kulturze Narodu, przez swoją zwartość, poziom, organizację i t. p."

Podobnie definiuje swój pogląd *kol. mgr. Zbigniew Zakrzewski z Ostrowa:*

„Pracownicy Banku Polskiego, z uwagi na ich pozycję w bankowości polskiej, powinni stanowić elitę intelektualną tego zawodu o szerokich możliwie horyzontach, predestynowaną do tego przestrzeganym ściślej, niż w innych instytucjach cenzusem naukowym oraz okazją, jaka się często, zwłaszcza na prowincji, nasuwa do pracy społecznej".

Nasz korespondent z Lublina kol. J. O. tak się wypowiada w tej sprawie:

„Zrzeszenie nie może być związkiem ludzi biernie do życia ustosunkowanych, unikających ryzyka, żyjących z dnia na dzień, bez szerszych pragnień, z dala od wszelkich walk. Tego rodzaju nastawienie psychiczne ludzi, którzy należą w Polsce do jako tako sytuowanych i są na pewnym poziomie intelektualnym, musi się zmienić. Wymaga tego od nas Polska i wymaga tego od nas życie, które w przeciwnym razie zakwalifikuje nas do grupy degenerającej się".

Na tym kończymy przytaczanie najbardziej charakterystycznych odpowiedzi na pytania postawione w ankiecie. Z prawdziwą radością stwierdzamy, że w korespondentach, delegowanych przez Zarządy Kół, „Nasz Świat pozyskał wielu cennych współpracowników, którzy potrafili dostarczyć w ankiecie wielu wartościowych sugestij. Opinie te niewątpliwie zainteresują ogół Czytelników i nie pozostaną bez wpływu na działalność Zrzeszenia.

KATASTROFA URLOPOWA

WOŁAMY O DORAŹNY RATUNEK!

W dniu wczorajszym ukończyłem spływ kajakiem z Krakowa do Gdyni. Obecnie siedzę na tarasie nadbrzeżnej kawiarni i piszę dla „Naszego Świata" tych kilka uwag, spełniając w ten sposób przyrzeczenie dane Kolegom, których odwiedziłem na trasie mego spływu.

W ciągu ostatnich 4 tygodni zwiedziłem 6 Oddziałów Banku Polskiego, położonych nad Wisłą (z ogólnej liczby 8 Oddziałów), i rozmawiałem z wielu Kolegami. Na tej podstawie stwierdzam z całą stanowczością, że pracownicy naszej Instytucji przeżywają w roku bieżącym prawdziwą katastrofę urlopową. Skonstatowałem, że większość Kolegów nie wyjeżdża w tym roku na urlop i także nie ma za co wysłać w okresie letnim swej rodziny na letnisko. W dwóch wypadkach zaobserwowałem na tym tle wysoce naprężoną sytuację domową. Ani Koledzy, ani ich rodziny nie mogą wykorzystać urlopu na rzeczywisty wypoczynek i na rozwój intelektualny, ponieważ muszą urlop spędzać w domu, borykając się z trudnościami materialnymi.

Rok bieżący według powszechnego mniemania jest pierwszym rokiem wyraźnego pogrążania się naszego w sytuację bez wyjścia. Panuje ogromne przygnębienie; wśród Kolegów nie spotkałem ani jednego szczerze wesołego człowieka. Wszystkich toczy robak beznadziejności; kiedy bowiem był kryzys, mówiono nam, że nie możemy liczyć na żadną pomoc ze względu na ciężkie czasy; obecnie, kiedy kryzys minął, słyszymy, że zmniejszyły się dochody Banku i że jest jeszcze wprawdzie na wszystko, ale akurat brakuje na udzielenie pomocy pracownikom, którym zredukowano do połowy pensje.

Jeszcze przed dwoma laty, kończąc tak piękny spływ, przy niezwykle sprzyjającej pogodzie lipcowej, byłbym bezwątpienia opisał dla „Naszego Świata" jego szczegóły; obecnie rezygnuję z tego zupełnie. Komu z Czytelników jest dziś w głowie sport lub rozrywka? Nie zamierzam się ośmieszać. Jedyną refleksją, jaka nasuwa się z nieprzepartą siłą z całej mojej wycieczki, jest głębokie przekonanie, że naprawdę jest koniecznością natychmiastowe przyjście z pomocą ogółowi pracowników. W żadnym jeszcze roku nie była tak aktualna sprawa uzyskania wypłaty pensji urlopowej lub wrześniówki — jak w roku bieżącym. Nie jest przecież tajemnicą, że ci, co wyjeżdżają na urlopy lub wysyłają rodzinę z miasta, czynią to wyłącznie przez zaciąganie pożyczek, gdyż normalna pensja jest zajęta aż do granic minimum egzystencji przez raty starych długów i inne potrącenia. Jeśli wobec tego nie nastąpi jakaś dodatkowa wypłata ratunkowa w najbliższym czasie — to pożyczki zaciągnięte na cele urlopowe staną się dla nas naprawdę ostateczną klęską. Wierzę, że Zarząd Główny wie o tej niezwykle ciężkiej sytuacji i że potrafi jej zaradzić, dzięki pomocy Władz naszego Banku. Nadziei tej jednak nie widziałem u Kolegów, ale ich oblicze i nastrój apatyczny, w jakim się znajdowali, każe mi krzyczeć wielkim głosem o ratunek.

Mar-Kar.

LUŹNE UWAGI NA MARGINESIE WYSTAWY W LISKOWIE

Korzystając z pięknej lipcowej niedzieli, wybrałem się z kilku Kolegami z naszego Oddziału do Liskowa dla zwiedzenia wystawy „Praca i Kultura Wsi". Zobaczyliśmy wzorowo urządzoną wieś, wyposażoną w szkoły, szpital, kasę Stefczyka, sierociniec, posiadającą porządne zabudowania i dobre drogi. Na wystawie pokazano urządzenia z zakresu gospodarstwa rolnego, które dobrze spełniały swą dydaktyczną rolę wobec zwiedzających je rolników.

Nas, ludzi z miasta, działaczy spółdzielczych i zrzeszeniowych, zainteresował na wystawie szczególnie problem organizacyjny, tkwiący w rozwoju Liskowa. Staraliśmy się rozwikłać zagadkę, dlaczego właśnie Lisków, a nie inna wieś polska, poczynił tak kolosalne postępy w ostatnich trzydziestu latach i od czego zależy, aby za jego przykładem poszły inne okręgi Polski. Odpowiedzi na te pytania szukaliśmy w rozmieszczonych eksponatach i w rozmowach z miejscowymi ludźmi.

Doszliśmy do przekonania, że Lisków zawdzięcza swój niebywały rozwój tylko i wyłącznie inicjatywie oraz zmysłowi organizacyjnemu swego proboszcza ks. prałata Blizińskiego. Kiedy przybył on do Liskowa przed trzema dziesiątkami lat, była to zapadła i uboga wieś, o błotnistych drogach i słomianych strzechach; dzisiaj stała się wzorową wsią polską — na skalę europejską. Wszystko, co w Liskowie jest do obejrzenia, powstało z inicjatywy księdza proboszcza, dzięki jego staraniom i pod jego przewodnictwem. Z rozmów z mieszkańcami Liskowa łatwo można wywnioskować, że gdyby Liskowem nie zajął się opatrznościowy proboszcz, wieś ta do dzisiaj pozostałaby jedną z zapadłych wsi w Polsce. Nie posiada bowiem specjalnych warunków geograficznych ani bogactw, a mieszkańcy nie odznaczali się jakimś szczególnym zmysłem organizacyjnym i trzeba ich było siłą ciągnąć do zbiorowych wysiłków. Tak więc Lisków stanowi ciekawy przykład, co może zdziałać jeden dzielny człowiek, zdolny, pracowity i pełen zapału.

Podczas zbiorowego obiadu w sierocińcu rozprawialiśmy w gronie kilku urzędników jakiegoś ministerstwa nad tym, dlaczego Lisków pozostał unikatem w naszym kraju. Wszystkim nam wydało się rzeczą jasną po zwiedzeniu Liskowa, że mało jest w Polsce ludzi o pokroju księdza Blizińskiego na stanowiskach kierowniczych, mających wpływ na rozwój ośrodków czy okręgów gospodarczych.

Czy naprawdę ludzi takich brak w Polsce?

Zdaje się, że tak nie jest. Obserwując zmiany, jakie zaszły w ciągu kilkunastu lat w niektórych środowiskach pracowniczych (które stanowią dla nas dostęp-

ny teren obserwacyjny), można zauważyć, że w rozwoju urządzeń i w poziomie życia tych środowisk dokonał się postęp nie mniejszy, niż w Liskowie w tym samym czasie. Naprzykład na naszym terenie z niczego powstały liczne spółdzielnie mieszkaniowe, które wzniosły piękne gmachy; powstały liczne spółdzielnie oszczędnościowo-kredytowe, z których największa operuje milionowym kapitałem, stanowiąc wzór dla innych; powstały dobrze zaopatrzone czytelnie pracownicze, Fundusz Samopomocy Doraźnej na wypadek śmierci, spółdzielnia gospodarcza i wiele innych organizacyj i urządzeń. Wszystko to tworzyło się dzięki inicjatywie i zmysłowi organizacyjnemu ludzi dzielnych i rozmiłowanych w działalności gospodarczej, o typie zbliżonym do księdza prałata Blizińskiego.

Są więc ludzie do niego podobni, ale czy jest chociaż przysłowiowy „pies z kulawą nogą“, który by zainteresował się, co to za ludzie, i czy są takie czynniki, dbałe o rozwój gospodarczy Polski, które by chciały umożliwić tym ludziom działalność na szerszą skalę. Tego właśnie nie ma. A jest faktem, że ludzie o talentach organizacyjno-gospodarczych tylko wtedy mogą coś zdziałać na szeroką skalę, kiedy znajdą się na jakichś stanowiskach, z których łatwo jest wywierać pewien wpływ dodatni na otoczenie. Ksiądz prałat Bliziński miał to wielkie szczęście życiowe, że został proboszczem, będąc jeszcze w pełni sił i energii. Gdyby po zdobyciu średniego wykształcenia zamiast do stanu duchownego wstąpił na urzędnika do jakiegoś wielkiego banku, to prawdopodobnie niczego by nie mógł w życiu dokonać, pomimo swych ogromnych uzdolnień, gdyż mimo nich albo nawet może z ich powodu — nie mógłby liczyć na uzyskanie stanowiska odpowiadającego pozycji proboszcza parafialnego.

Taka oto luźna uwaga przyszła mi na myśl po zwiedzeniu Liskowa. Nie ludzi nam brak, ale systemu i dlatego Lisków jest unikatem.

K. 37

„Tylko formalnie zagwarantowany udział przedstawicieli pracowników w pracach nad sprawami personalnymi może ustrzec instytucję od niedociągnięć, które zawsze są równoznaczne ze stratą społeczną“.

Z artykułu „Nasz pogląd na sprawy personalne“

(„Nasz Świat“ Nr. 1 z 1937 r.)

ZWYCIĘSKA AKCJA PRACOWNIKÓW BANKÓW PRYWATNYCH

PIERWSZA UMOWA ZBIOROWA W BANKOWOŚCI POLSKIEJ

Awans co 3 lata — Dodatki dla kasjerów — Zabezpieczenie działaczy związkowych

Sytuacja pracowników w bankowości prywatnej ostatnio była nie do pozazdroszczenia, stanowiąc prawie że jedyną w Polsce dziedzinę pracy najemnej, w której — pomimo coraz większego na modłę zachodnio-europejską zakrojonego rozwoju ustawodawstwa socjalnego — kwitnęło białe niewolnictwo, a wyzyskiwani pracownicy byli przeważnie zdani na łaskę czy niełaskę swych „plantatorów“ bankowych.

Nie przestrzegano ustawowego czasu pracy, stąd też wynagrodzenia za godziny nadliczbowe pozostawały, z nielicznymi wyjątkami, w sferze tylko marzeń. Wstrzymywano złośliwie urlopy. Uzyskanie urlopu wypoczynkowego w okresie letnim zależało jedynie od swobodnego uznania władz bankowych. Uposażenie większości rutynowanych pracowników było poniżej minimum egzystencji. Np. pensja pracownika, posiadającego wysokie kwalifikacje naukowe oraz kilkunastoletnią praktykę, rozpoczynała się od zł 250.—

Antypracownicza polityka personalna banków, protekcjonizm oraz anormalne warunki pracy poczęły rodzić poruszenie wśród rzesz pracowniczych, zapalać ogniki buntu. Pracownik jął coraz bardziej podnosić się z nad swego kieratu biurkowego, rozprostowywać swe barki i patrzeć coraz śmielej w oczy zwierzchników, kryjących się za parawan Związku Banków w Polsce. Zniknęła apatia, zniechęcenie i miejsce ich zastąpiła niezłomna wola za wszelką cenę walki z bezprawiem.

Pracownicy zjednoczeni w Związku Zawodowym Pracowników Bankowych i Kas Oszczędności R. P. wszczęli odpowiednią akcję.

W listopadzie ub.r. Zarząd Główny Związku wydał odezwę, w której po zobrazowaniu katastrofalnej sytuacji pracowników domagał się zawarcia umowy zbiorowej na następujących zasadach: 1) ustalenie minimum uposażenia na zł 300.— miesięcznie i zaniechanie bezpłatnych praktyk; 2) ścisłe przestrzeganie 7-godzinnego dnia pracy i 3) przywrócenie dodatkowych pensyj, awansów i podwyższenie uposażeń.

Związek Banków w Polsce zajął nieustępliwe stanowisko, nie chcąc słyszeć o jakimkolwiek uwzględnieniu słusznych żądań pracowniczych i uważając je tylko za postulaty „doktrynerów“.

Pracownicy chwycili się wówczas ostrzejszego środka. Dwugodzinny strajk protestacyjny, przeprowadzony w dniu 22 grudnia ub.r. na terenie wszystkich warszawskich central banków prywatnych, był widomym wyrazem solidarności organizacyjnej mas pracowniczych i dodał im otuchy do dalszej walki.

Zarząd Główny Związku Bankowców, nie mogąc dojść do porozumienia ze Związkiem Banków, zwrócił się do Ministerstwa Opieki Społecznej z prośbą o interwencję. Nieprzejednany Związek Banków zignorował mediacje Głównego Inspektoratu Pracy, nie chcąc zawrzeć umowy zbiorowej i wyrażając jedynie gotowość złożenia deklaracji, że będzie honorował pewne żądania pracownicze.

Nadzwyczajne Zgromadzenie Delegatów Związku Bankowców, które odbyło się w dn. 31 stycznia, 1 i 2 lutego r.b., upoważniło Zarząd Główny do przeprowadzenia dalszej akcji o zawarcie umowy zbiorowej wszelkimi dostępnymi środkami aż

do strajku okupacyjnego włącznie w wypadku ostatecznej konieczności.

Pracownicy poczęli mobilizować swe siły.

Wszyscy opodatkowali się po zł 5.— od osoby na cele związane z powyższą akcją. Zarząd Główny ze swej strony zwrócił się do szeregu organizacyj pracowniczych z zapytaniem, czy w razie ogłoszenia strajku może liczyć na ich pomoc materialną. Apel ten spotkał się z przychylnym oddźwiękiem. Między innymi Zarząd Główny naszego Zrzeszenia odpowiedział, że, solidaryzując się całkowicie z akcją Kolegów z banków prywatnych, gotów jest przyjść im z pomocą materialną w miarę swych możliwości finansowych.

Jednym słowem — sprawa stanęła na ostrzu noża. Wybuch strajku wydawał się nieuchronny.

Tymczasem, wbrew stanowisku Związku Banków w Polsce, grupa 7 wielkich banków (Bank Cukrownictwa S. A. w Poznaniu, Bank Dyskontowy Warszawski S. A., Bank Handlowy w Warszawie S. A., Bank Zachodni S. A., Bank Związku Spółek Zarobkowych S. A., Powszechny Bank Kredytowy S. A. i Powszechny Bank Związkowy w Polsce S. A.), obejmująca 75% pracowników zatrudnionych w bankowości prywatnej, zgodziła się na zawarcie umowy zbiorowej i w marcu r.b. została podpisana pierwsza tego rodzaju umowa w bankowości polskiej.

Umowa, zwana porozumieniem:

1) Ustala, że czas pracy w bankach dla pracowników umysłowych wynosi 7 godzin dziennie, a w soboty 5 godzin. Pracę poza tym czasem uważa się za pracę nadliczbową, wynagradzaną według norm przewidzianych w art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu z dnia 18 grudnia 1919 r. w brzmieniu według ustawy z dnia 9 kwietnia 1936 r. Podstawą do obliczania należności za godziny nadliczbowe jest pensja miesięczna. Ponadto reguluje sprawę urlopów.

2) Określa minimum wynagrodzenia pracownika umysłowego na zł 250.— miesięcznie.

3) Przewiduje, że corocznie awansuje $\frac{1}{3}$ pracowników; w ten sposób w przeciągu 3 lat awansują wszyscy pracownicy. Awans dla pracownika umysłowego nie może być niższy niż zł 30.—, awans dla woźnego — niż zł 15.—

4) Przyznaje kasjerom dodatek specjalny na t. zw. manco kasowe w wysokości zł 360.— rocznie, płatny w końcu roku.

5) Przyznaje pracownikom 13-tą pensję, płatną w dwóch równych ratach (przed świętami Wielkiej Nocy i przed świętami Bożego Narodzenia).

6) Zobowiązuje pracodawcę do zwrotu pracownikowi udowodnionych przez niego efektywnych wydatków na opłatę za naukę dzieci.

7) Zaleca tworzenie Kas Przezorności.

8) W razie śmierci pracownika przewiduje wypłatę 3-miesięcznej odprawy pośmiertnej jego rodzinie.

9) Stwierdza wyraźnie, że delegat Związku Pracowników w poszczególnym zakładzie pracy nie może być zwolniony z pracy w banku w związku ze spełnianiem obowiązków, wynikających z jego stanowiska. Ponadto pracodawca jest obowiązany zwolnić każdego takiego delegata od pracy w czasie godzin biurowych w wypadku konieczności załatwiania przez niego spraw, związanych z jego stanowiskiem.

10) Wszelkie spory, wynikające z umowy zbiorowej, rozpatruje i rozstrzyga Komisja Rozjemcza, która składa się z jednego przedstawiciela banków i jednego przedstawiciela pracowników. W razie niedojścia do porozumienia obu przedstawicieli sprawę sporną poddaje się arbitrażowi.

Wprawdzie umowa powyższa nie realizuje wszystkich postulatów pracowniczych, ponadto nie obejmuje pracowników małych banków oraz Kas Oszczędności, mimo to jednak jest wydatnym krokiem naprzód w kierunku lepszego jutra świata pracy w Polsce. Kładzie także kres pokrzywdzeniu pracowników banków prywatnych w porównaniu z pracownikami banków publicznych, przy czym niektóre postanowienia umowy, jak: w sprawie awansów, dodatków dla kasjerów oraz uprawnień działaczy związkowych — stanowią duży postęp w uregulowaniu stosunków między pracodawcą a pracownikiem.

L. M.

„Konieczne jest..., aby..., więź solidarności zespalała Was w jedną całość z Bankiem Polskim, abyście, mówiąc o nim, mogli śmiało mówić: — My — i aby Bank ze swej strony, mówiąc o sobie, miał na myśli nie tylko swój kapitał, swe interesy, ale także i ten żywy, myślący organizm społeczny, który tworzą wszyscy pracujący dla ogółu, dla Banku i przez Bank."

Z przemówienia p. Naczelnego Dyrektora Dr. Leona Barańskiego na XVIII Zgromadzeniu Delegatów.

Z OSTATNIEJ CHWILI.

Dowiadujemy się, że wśród Koleżanek i Kolegów z Oddziału Głównego zbierane są podpisy na memoriale do Zarządu Głównego w sprawie niesłychanie ciężkiej sytuacji materialnej zrzeszonych, wymagającej natychmiastowej pomocy w formie doraźnej ze strony Banku. Memoriał ten nie został złożony Zarządowi Głównemu do chwili zamknięcia niniejszego numeru.

PRACA ODDZIAŁOWA

DZIAŁY PRACY — CZYNNOŚCI — DZIAŁANIA — KARTY INSTRUKCYJNE — WYKRESY

Myśli zawarte w poniższym artykule są wyrazem wyłącznie osobistych poglądów autora.

Redakcja

Punktem wyjścia dla wszelkiego rodzaju rozważań i poczynań dotyczących pracy oddziałowej jest uświadomienie sobie, jakie składają się na nią czynności.

Dokładne wyszczególnienie czynności oddziałowych jest niezbędną podstawą racjonalnego i przewidującego podziału pracy.

Sporządzane w Oddziałach schematy podziału pracy, nieoparte na uprzednim, możliwie dokładnym wy-

OGÓLNY SCHEMAT PODZIAŁU CZYNNOŚCI ODDZIAŁOWYCH

Nr. kolejny działu i nazwa zwyczajowa	Przepisy obowiązujące dotyczące poszczególnych działów		
	Instrukcje	Skorowidz Obowiązujących Okólników i Zarządzeń	Statut Banku Polskiego
I „Pożyczki"	Przepisy o wykonywaniu czynności bankowych. „Kredyt zastawowy".	Dział VI „Pożyczki zastawowe"	b) Udzielanie pożyczek zabezpieczonych wartościami...
II „Żyro"	Instrukcja cz. II. „Obrót żyrowy"	Dział VIII „Obrót żyrowy i rozrachunkowy", Dział IX „Rachunki oprocentowane"	f) Przyjmowanie wkładów i otwieranie rachunków żyrowych.
III „Depozyty"	Instrukcja cz. III „Depozyty"	Dział XV „Depozyty" Dział XX „Kaucje"	i) Przyjmowanie depozytów na przechowanie i do administracji.
IV „Dyskonto"	Instrukcja cz. IV „Dyskonto"	Dział IV „Dyskonto i inkaso"	a) Dyskonto weksli, warrantów, papierów wartościowych i kuponów.
V „Kasa"	Instrukcja cz. V „Kasa i Skarbiec"	Dział V „Czynności kasowe"	———
VI „Czynności komisowe"	Instrukcja cz. VI „Czynności komisowe. Skup i sprzedaż papierów na r-k własny Banku. Przekazy bankowe i polecenia wypłat"	Dział VII „Pożyczki państwowe" Dział X „Przekazy bankowe i polecenia wypłat", Dział XI „Papiery %-owe własne" Dział XVI „Akcje i kupony od akcji Banku Polskiego" Dział XVII „Czynności komisowe"	e) Kupno i sprzedaż na r-k własny papierów procentowych państwowych, komunalnych i hipotecznych, notowanych na giełdach krajowych. g) Sprzedaż przekazów i wypłat na własne Oddziały. h) Inkasowanie weksli i innych dokumentów. j) Załatwianie wszelkich zleceń komisowych z dziedziny bankowej.
VII „Dewizy"	Instrukcja cz. VII „Skup złota i srebra, banknotów zagranicznych i dewiz, oraz czynności zagraniczne"	Dział XII „Czynności walutowe i dewizowe" Dział XIII „Skup złota"	c) Kupno i sprzedaż złota i srebra. d) Kupno i sprzedaż pieniędzy zagranicznych oraz dewiz...
VIII „Ogólny"	———	Dział I „Sprawy ogólne" Dział II „Sprawy personalne" Dział III „Sprawy prawne" Dział XIV „Księgowość" Dział XVIII „Przyjmowanie i nadawanie przesyłek pocztowych oraz ubezpieczanie walorów" Dział XIX „Sprawy administracyjne"	———

szczególnieniu wszystkich czynności oddziałowych, często niektórych z nich nie uwzględniają. Takie czynności bankowe, nieprzewidziane w lokalnym schemacie podziału pracy — w razie nagłej konieczności załatwienia ich — bywają bez uprzedzenia przydzielane pracownikom niekiedy nie należycie przygotowanym do ich wykonania, co może stać się przyczyną pewnych trudności i opóźnień.

Pracownicy oddziałowi są osobiście zainteresowani w tym, aby podział pracy był jak najbardziej przewidujący i wykluczający niespodzianki. Każda bowiem czynność oddziałowa stwarza obowiązki, obciąża odpowiedzialnością, wymaga powzięcia decyzji i podjęcia inicjatywy. Aby swe zadania dobrze i szybko wykonać, pracownik musi być do nich należycie przygotowany i nie może być zaskoczony ich nagłym przydziałem.

Nowi pracownicy, przechodzący w Oddziałach przeszkolenie, nie mogą dobrze orientować się, czy dany dział pracy należycie opanowali, nie mając dokładnego wyliczenia czynności, wchodzących w jego zakres. Pracownik, obejmujący nowy dział, nie zawsze wie, czy od swego poprzednika dowiedział się o sposobie załatwiania wszystkich czynności, wchodzących w zakres danego działu.

Ogólne linie podziału pracy oddziałowej wynikają z obowiązujących w Banku Polskim przepisów. W § 55 Statutu Banku Polskiego wymienionych jest 10 rodzajów czynności, należących do zakresu działania Banku. Grupując czynności jednorodne stosownie do podziału dokonanego przez Instrukcje Służbowe cz. I — VII i przez przepisy uzupełniające według odpowiednich działów Skorowidza Obowiązujących Okólników i Zarządzeń, można rozbić czynności oddziałowe na 8 wyraźnie zarysowujących się działów.

Czynności wymienione w Statucie, tytuły Instrukcyj Służbowych czy też nagłówki Skorowidza, uwzględniają wyłącznie czynności zasadnicze i podstawowe, stanowiące jakby nazwy obszernych działów. Dokładne wyszczególnienie wszystkich czynności oddziałowych, wchodzących w zakres poszczególnych działów, może być dokonane po gruntownym przestudiowaniu całości obowiązujących przepisów oddziałowych. Na stronie 11-tej został zamieszczony ogólny schemat podziału czynności oddziałowych.

W każdym z 8-miu działów pracy oddziałowej wykonywa się większą lub mniejszą ilość stale powtarzających się czynności. Jedne z tych czynności mają charakter wewnętrzny, których efekt przeznaczony jest na użytek tego lub innego Oddziału lub Wydziału Dyrekcji Banku, — inne mają charakter zewnętrzny, to znaczy służą do zaspokojenia potrzeb klienteli. Te ostatnie zwą się operacjami. Z punktu widzenia częstości pojawiania się — czynności dzielą się na: 1) stałe, występujące prawie codziennie i we wszystkich Oddziałach, 2) pochodne, stanowiące pewną odmianę czynności stałych i 3) sporadyczne, dokonywane stosunkowo rzadziej.

Poniżej zamieszczone wyszczególnienie obejmuje wyłącznie czynności zewnętrzne Oddziału. Garmontem (druk zwykły) wymieniono czynności stałe, petitem — czynności od nich pochodne, a kursywą petitową (pismo pochyłe) — czynności sporadyczne.

Zestawienie to zupełnie nie uwzględnia czynności ściśle wewnętrznych, jak: kontrolnych, buchalteryjnych, pocztowych, które w gruncie rzeczy służą do umożliwienia dokonywania operacyj bankowych i stanowią ich część składową.

SZCZEGÓŁOWE WYLICZENIE OPERACYJ ODDZIAŁOWYCH W POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁACH CZYNNOŚCI

(Znak* oznacza grupę czynności)

Dział I. „P o ż y c z k i"

1. Udzielenie pożyczki terminowej.
   a. Udzielenie podwyżki pożyczki terminowej.
   b. Udizelenie pożyczki ponad 2.500 zł klientowi z innego okręgu bankowego.
2. Prolongata pożyczki terminowej z częściową upłatą.
   a. Prolongata bez przedstawienia dowodu zastawowego.
   b. Częściowy zwrot zastawionych papierów wartościowych.
3. Spłata pożyczki terminowej.
   a. Spłata bez przedstawienia dowodu zastawnego.
   b. Wyrównanie różnic w odsetkach od zastawów wykupionych.
4. *Wymiana talonów na arkusze kuponowe za pobraniem rzeczywistych kosztów, konwersja papierów.*
5. *Wysyłka upomnień w razie zalegania ze spłatą, lub w razie zniżki kursowej zastawionych papierów.*
6. *Przyjęcie na dodatkowe zabezpieczenie papierów wartościowych niedopuszczonych do zastawu.*
7. *Sprzedaż zastawionych papierów na zlecenie dłużnika lub z urzędu za zgodą Wydziału Kredytowego.*
8. *Zamiana dokumentów zastawowych.*
9. *Przeniesienie zastawu do innego Oddziału.*
10. *Wykup zastawu, częściowa spłata i prolongata zastawu z innego Oddziału.*
11. *Przyjęcie cesji dowodu zastawowego.*
12. *Unieważnianie utraconych dowodów zastawowych.*
13. *Postępowanie na wypadek śmierci, upadłości dłużnika, oraz egzekucji jego majątku.*
14. **Czynności na rachunkach „otwartego kredytu".*

Dział II. „Ż y r o"

1. Realizacja białego czeku żyrowego.
   a. Wypłata z rachunku żyrowego przez awiz na pokrycie weksli.
   b. Częściowa wypłata czeku za pokwitowaniem.
   c. Blokowanie sum na rachunku żyrowym.
2. Wpłata gotówki na rachunek miejscowy przez posiadacza tego rachunku.
   a. Wpłata przez zarachowanie.
   b. Wpłata dokonana przez osobę trzecią (nie przez posiadacza danego rachunku).
   c. Wpłaty nadmiarów kas skarbowych białymi czekami żyrowymi.
   d. Przyjmowanie podatków i należności celnych.
   e. Wpłaty nadmiarów kasowych urzędów pocztowych zbiorczych po godzinach kasowych.
3. Przekazy z innych Oddziałów.
4. Przekazy na inne Oddziały.
   a. Odwołanie czeku czerwonego i przekazów.
   b. Przekazywanie wpłat stacyjnych kas kolejowych na rachunki żyrowe ich Dyrekcji.
   c. Telegraficzne przekazy żyrowe.
5. *Otwarcie rachunku żyrowego.*
6. *Wydawanie czeków i innych formularzy.*
7. *Zamknięcie rachunku żyrowego i likwidacja rachunku w razie śmierci właściciela.*
8. *Postępowanie w razie zagubienia i kradzieży czeku, oraz z czekami unieważnionymi.*
9. *Zaświadczanie pełnomocnictw w obrocie żyrowym.*
10. *Zaświadczenia o wysokości salda na r-ku żyrowym.*
11. *Automatyczne przelewanie pozostałości i zasilenie rachunków Izb i Kas.*
12. **Obroty gotówkowe między Bankiem Polskim a Urzędami Pocztowymi.*
13. **Operacje na rachunkach oprocentowanych.*
14. **Obroty żyrowo-clearingowe.*

Dział III. „D e p o z y t y"

1. Przyjęcie depozytu.
   a. Przyjmowanie depozytów drogą korespondencyjną.
2. Zwrot depozytu.
   a. Zwrot depozytu w drodze korespondencyjnej.
3. Wydawanie kuponów i pobieranie prowizji przy prolongacie.
4. *Wezwanie deponenta do opłacenia prowizji.*
5. *Zamiana zużytych dowodów na nowe.*
6. *Zastaw depozytu.*
7. *Cesja depozytu.*
8. *Przenoszenie depozytu do innego Oddziału.*
9. *Komisowa sprzedaż depozytu.*
10. *Postępowanie w wypadku zaginięcia dowodu, sądowego zakazu wydania depozytu, sekwestru, egzekucji oraz śmierci deponenta, kurateli nad nim lub konkursu jego majątku.*
11. *Winkulacje.*
12. **Depozyty tymczasowe.*
13. **Kaucje na rzecz Banku.*
14. **Kaucje w związku z umową o prace.*

Dział IV. „D y s k o n t o"

1. *Czynności związane ze zbieraniem i opracowywaniem informacyj kredytowych.
2. Dyskontowanie weksli miejscowych i zamiejscowych.
   a. Dyskonto papierów wartościowych i kuponów.
   b. Dyskonto warrantów.
   c. Zagubienie potwierdzenia na złożone weksle do dyskonta.
   d. Dyskonto weksli rolniczych, z tytułu kredytów na zastaw rolniczy i kredytów zaliczkowych na sprzedaż produktów rolnych.
   e. Dyskonto akceptów Banku Akceptacyjnego.
   f. Dyskontowanie akceptów bankowych pochodzących z finansowania eksportu.
3. Przyjmowanie weksli zamiejscowych, zdyskontowanych przez inny Oddział.
4. Prowadzenie obliga.
5. Wysyłka weksli zamiejscowych do innych Oddziałów.
   a. Wysyłka weksli do Zastępstw i do Urzędów Pocztowych.
6. Inkasowanie weksli portfelowych.
   a. Inkasowanie za pośrednictwem Zastępstw i Urzędów Pocztowych.
   b. Wykup weksla przed terminem — miejscowego lub zamiejscowego.
   c. Wykup weksli na ciężar rachunku żyrowego.
7. **Załatwianie formalności związanych z otwarciem kredytu dyskontowego.*
8. *Postępowanie w razie zaginięcia weksla.*
9. *Protestowanie weksli.*
10. **Sprawy sądowe, czynności egzekucyjne.*
11. **Czynności Izb Rozrachunkowych.*
12. *Udzielanie zaliczek dyskontowych.*
13. *Wyrównywanie różnic w obliczaniu odsetek.*
14. *Zwrot weksla.*
15. *Prolongowanie zobowiązań wekslowych rolników.*

Dział V. „K a s a"

1. Wpłaty i wypłaty według załączników kasowych opracowanych przez inne działy.
2. *Bezpośredni skup pojedyńczych kuponów.*
3. *Wysyłka zasiłków pieniężnych Kasom Skarbowym.*
4. *Wymiana monet uszkodzonych.*

Dział VI. „C z y n n o ś c i k o m i s o w e"

1. Komisowe kupno i sprzedaż papierów wartościowych.
   a. Komisowe kupno i sprzedaż akcyj Banku Polskiego
2. Skup wylosowanych i umorzonych papierów państwowych.
3. Skup i sprzedaż papierów wartościowych na rachunek własny.
4. Opłata kuponów.
5. Przyjmowanie i wysyłka dokumentów inkasowych.
6. Inkaso dokumentów.
   a. Wydanie dokumentu bez pobrania zapłaty.
   b. Zwracanie dokumentów niezapłaconych z protestem lub bez protestu.
   c. Inkaso kuponów.
   d. Częściowy wpływ kwoty dokumentu inkasowego.
7. *Postępowanie w razie zaginięcia dokumentów.*
8. *Wymiana talonów na arkusze kuponowe.*
9. *Przyjmowanie akcji do przeprowadzenia cesji.*
10. *Zamiana akcji imiennych na okazicielskie i odwrotnie.*
11. *Postępowanie w razie zaginięcia akcji Banku Polskiego.*
12. *Wystawianie przekazów bankowych, ich wypłata i amortyzacja zaginionych.*
13. *Wystawianie poleceń wypłat i ich wypłata.*
14. *Przedstawianie weksli trasatom do podpisania.*
15. *Konwersja papierów i wymiana świadectw tymczasowych.*
16. *Wypłata wylosowanych premii od obligacji pożyczek państwowych.*
17. *Skup i sprzedaż biletów skarbowych.*
18. *Przyjmowanie subskrypcji.*

Dział VII. „D e w i z y"

1. Skup i sprzedaż pieniędzy zagranicznych.
2. Skup i sprzedaż czeków zagranicznych.
3. Skup i sprzedaż wpłat listowych i telegraficznych.
4. *Skup złota od klientów, za pośrednictwem Zastępstw i od Kas Skarbowych i Urzędów Celnych.*
5. *Postępowanie z banknotami fałszywymi i uszkodzonymi.*
6. *Dyskonto weksli płatnych zagranicą.*
7. *Zwrot nieopłaconych dewiz.*
8. *Inkaso dokumentów nadesłanych z zagranicy.*
10. *Polecenia wypłat. Bank von Danzig.*
11. *Obroty na r-kach lorowych zagranicznych.*
12. *Otwieranie zagranicznych akredytyw towarowych.*
13. *Dyskonto weksli złotowych akceptowanych przez firmy zagraniczne.*
14. *Waluta eksportowa.*
15. *Przekazy na Szwajcarię.*
16. *Przyjmowanie wniosków do Komisji Dewizowej.*
17. *Wpłaty na wolne rachunki zagraniczne loro.*
18. *Prowadzenie zablokowanych r-ków cudzoziemców.*
19. *Obroty dewizowe z Wolnym Miastem Gdańskiem.*
20. *Przekazy do Niemiec.*
21. *Rachunki z Austrią.*
22. *Przyjmowanie do wysyłki obligacyj 3% „Adjusted Service Bonds of 1945".*
23. *Przyjmowanie darów na F. O. N.*

Dział VIII. „O g ó l n y"

1. *Wpłaty i wypłaty z rachunku „Koszty Handlowe".*
2. *Wpłaty i wypłaty z rachunku „Wydatki Zwrotne".*
3. *Wpłaty i wypłaty z rachunku „Sumy Przechodnie".*
4. *Wydatkowanie z kasy podręcznej pocztowej.*
5. *Przyjmowanie porządkowych i robotników dniówkowych.*
6. *Ubezpieczenia społeczne, opłaty stemplowe, podatki od nieruchomości.*

Nie jest wykluczone, że zamieszczone wyliczenie zawiera pewne opuszczenia lub też mylnie kwalifikuje czynności na stałe, pochodne i sporadyczne. Niemniej jednak wyliczenie to pozwala na dostateczne zorientowanie się przez nowo-wstępujących pracowników w charakterze i w obowiązkach poszczególnych działów pracy oraz może być podstawą dla opracowania podziału pracy.

Przydzielenie pracownikowi pewnych czynności, oznacza powierzenie mu stałego wykonywania jedynie głównych części składowych danych czynności, gdyż żadna operacja bankowa nie może być załatwiona cał-

kowicie przez jednego pracownika, ale — przeciwnie każda — jest efektem pracy zespołowej. Całkowite przeprowadzenie operacji oddziałowej składa się bowiem zawsze z kilku etapów, jak: zakwalifikowanie sprawy do załatwienia, sprawdzenie strony formalnej, obrachunek, czynność kasowa, opracowanie załączników dla księgowości, kontrola wymienionych etapów wykonawczych. Urzędnik, któremu powierzono załatwienie danej czynności, nie może w żadnym razie wykonać funkcyj kontrolnych i kasowych, a często i inne etapy przeprowadzania operacji wymagają współdziałania kilku pracowników.

Rozbicie każdej czynności na jej części składowe posiada znaczenie nie tylko z punktu widzenia podziału pracy, ale również interesuje każdego pracownika powołanego do załatwiania tych czynności. W praktyce oddziałowej niezbędne jest szybkie orientowanie się w tym, jaki powinien być prawidłowy przebieg wykonania każdej operacji. Od czego należy zacząć i jak postępować, aby działać sprawnie i w zgodzie z obowiązującymi przepisami; jakie działania i w jakiej kolejności należy wykonać, aby klienta nie narazić na zbędne oczekiwanie, a współkolegów oddziałowych na opóźnienie w dostarczeniu wymaganych załączników i dokumentów. Chodzi o to, aby posiadać dokładny plan wykonania każdej czynności, uwzględniający wszystkie jej składowe części, rozłożone na poszczególnych pracowników, i wykluczający opuszczenia lub nieprawidłowości. Oczywiście plan taki wynika bezpośrednio z obowiązujących przepisów, ale przepisy te mają charakter ogólny i nie uwzględniają warunków specjalnych, istniejących w poszczególnych Oddziałach, przy czym Instrukcje Służbowe posiadają — jak zwykle — charakter opisowy, a przepisy uzupełniające — fragmentaryczny, to też zwięzłe wyliczenie etapów wykonania każdej czynności, z uwzględnieniem ich kolejności i podziału na pracowników biorących udział w zespole, nie istnieje w stanie gotowym. Wyliczenie takie każdy może indywidualnie opracować z uwzględnieniem lokalnego podziału pracy i ustalonych zwyczajów, stosownie do ilości pracowników w danym Oddziale i ich uprawnień specjalnych (np. prawo podpisu).

Pracownicy, zajmujący się przez szereg lat wykonywaniem tych samych czynności, nie potrzebują w praktyce posługiwać się jakimikolwiek przepisami czy też notatkami pomocniczymi; natomiast dla nowych pracowników zestawienie zwięzłego spisu działań, składających się na wykonanie poszczególnych czynności bankowych stanowi — nie tylko cenną pomoc — ale i najlepszy sposób szybkiego i gruntownego zapoznawania się z pracą oddziałową. Zapoznać się bowiem z daną czynnością — to podzielić ją na jej składowe części, według ich kolejności i oddzielnych stanowisk pracy.

Takich czynności bankowych, których by nie potrzeba, i nie można było rozbić na składniki prostsze, w praktyce bankowej prawie nie spotyka się. Tak jak pracę oddziałową można rozbić na kilka działów, a każdy dział na szereg czynności, tak z kolei każda czynność da podzielić się na działania mniej lub więcej złożone, których dalsze dzielenie nie ma żadnego uzasadnienia praktycznego.

Łatwo w tym zorientować się na przykładzie. Praca oddziałowa rozpada się na kilka *działów* z których jednym jest „Dyskonto". Jedną z *czynności* stałych dokonywanych w tym dziale jest — przyjmowanie weksli, nadesłanych z innych Oddziałów. Sprawozdanie tych weksli pod względem formalnym jest jednym z *działań* niezbędnych przy załatwianiu wymienionej czynności. Wreszcie cyfrowanie weksla zakwalifikowanego jako formalny przez pracownika jest jednym z *elementów prostych*, z jakich składa się sprawdzanie weksli.

Zjawisko stopniowego podziału pracy oddziałowej można graficznie zilustrować w następujący sposób:



Rozkład pracy na najniższe z ogniw, t. j. na elementy proste, nie posiada w praktyce oddziałowej poważniejszego znaczenia. Bywa niekiedy, że firmant dużego Oddziału, przystępując do złożenia swego podpisu na indosie kilkuset weksli, używa do pomocy pracownika, któremu powierza wysuszanie podpisu i przewracanie weksli, a sam zajmuje się wyłącznie składaniem podpisu i przytrzymywaniem weksla podczas podpisywania. Ale tego rodzaju rozbicie działania na elementy proste dla celów praktycznych zdarza się bardzo rzadko i może znaleźć zastosowanie wyłącznie przy obmyślaniu sposobów zaoszczędzania czasu niezbędnego do wykonania pewnych prac o charakterze masowym. Rozkładanie działań złożonych na elementy, jako zagadnienie zbyt specjalne, w pracy niniejszej nie zostało uwzględnione. Również przepisy obowiązujące zagadnieniu temu nie poświęcają żadnej uwagi. Natomiast prawidłowe rozkładanie czynności oddziałowych na ich części składowe, t. j. działania, ma duże znaczenie w praktyce oddziałowej i jest szeroko uwzględnione w Instrukcjach Służbowych i przepisach uzupełniających.

Skoro z tych czy innych względów okaże się pożądane sporządzenie pomocniczego spisu działań, składających się na wykonanie danej czynności, należy z góry ustalić formę takiego opracowania, ażeby wysiłek w to włożony skierować od razu na właściwe tory.

Najwłaściwszą formą takiego pomocniczego opracowania jest t. zw. „Czynnościowa karta instrukcyjna". Jest to zwięzłe i przejrzyście ujęte w punktach wyliczenie wszystkich działań, niezbędnych do prawidłowego wykonania danej czynności, przypominające najważniejsze szczegóły, na które należy zwrócić uwagę, i dokładnie ustalające kolejność poczynań. Wyliczenie takie nie ma charakteru opisowego, ani formy prawniczo ujętych prawideł, ale zawiera ścisłe określenia poszczególnych działań, w celu szybkiego przypomnienia pracownikowi prawidłowego toku załatwiania danej czynności.

Celem karty instrukcyjnej nie jest ani nauczanie, ani wyjaśnianie, ale przypominanie i szybkie orientowanie. Właściwą naukę i wszelkie wyjaśnienia znajduje

Udzielenie pożyczki terminowej

Karta instrukcyjna i schemat dynamiczny ilustrujący obieg dokumentów i formularzy ☐ oraz ksiąg ═ używanych w dziale Pożyczek Terminowych.

Działania : / Pracownicy :	Klient	Urzędnik I (referent)	Urzędnik II (firmant II)	Firmant I (sztraca)	Skarbnicy	Kasjer	Księgowy (raport kasowy)
1 Ułożenie papierów wartościowych według rodzajów, odcinków i numerów (Przep. § 8) i (a) wręczenie ich referentowi	Oblig 1 (a)						
2 Sporządzenie „Wykazu numerów" f. 271 wraz z kopią (Przep. § 12) i (b) wręczenie go referentowi	Wykaz 2 kopia (b)						
3 Przyjęcie papierów wartościowych i ustalenie przy kliencie ich nominalnej wartości (Przep. § 8) i 4 Zbadanie przedstawionych papierów pod względem formalnym (Przep. § 3, § 8, § 9)		Oblig 3 4 (d)					
5 Ustalenie wysokości pożyczki w stosunku do wartości kursowej papierów (§ 5, § 6, § 10) i 6 Wypełnienie „Zapisu dłużnego" f. 202 (Przep. § 11, § 12)		Zapis 5 6					
7 Sprawdzenie „Wykazu numerów" f. 271 i jego kopii, oraz ewent. omówienie poprawek (Przep. § 12)		Wykaz 7 kopia (d)					
8 Wydanie ze skarbca blankietu „Dowodu zastawowego" f. 201 (Przep. § 13) (c) na zapotrzebowanie referenta		(c)			Dowód 8		
9 Wystawienie „Dowodu zastawowego" f. 201 (Przep. § 13)		Dowód 9 (d)					
10 Przedstawienie klientowi przez referenta do podpisu „Zapisu dłużnego" f. 202 (Przep. § 12)	Zapis 10	Zapis 10 (d)					
11 Przedstawienie klientowi przez referenta do podpisu oryginału „Wykazu numerów" f. 271 (Przep. § 12)	Wykaz 11	Wykaz 11 (d)					
12 Sprawdzenie „na drugą rękę" papierów wart. „Zapisu", „Dowodu" i „Wykazu numerów" z kopią (d) dostarczonych przez referenta, oraz firmowe podpisanie na drugim miejscu „Dowodu" i kopii „Wykazu"			Oblig 12, Zapis 12, Dowód 12, Wykaz 12 kopia				
13 Podpisanie „Dowodu zastawowego" f. 201 i kopii „Wykazu numerów" f. 271 przez I-go Firmanta (Przep. § 13) i odnotowanie udzielonej pożyczki w kontroli raportu kasowego sztracy				Dowód 13, Kopia Wykazu 13			
14 Zgrupowanie całości materiału manipulacyjnego przez referenta		Oblig 14, Zapis 14, Dowód 14, Wykaz 14 kopia					
15 Włożenie przyjętych papierów do koperty f. 260 i umieszczenie jej w zamkniętej kasecie (Przep. § 16)		Oblig 15					
16 Dołączenie oryginału „Wykazu numerów" f. 271 do zapisu dłużnego f. 202 (Przep. § 12)		Zapis 16					
17 Złączenie kopii „Wykazu numerów" f. 271 z „Dowodem zastawowym" f. 201 (Przep. § 13)		Dowód 17					
18 Księgowanie w primanocie f. 203 na podstawie „Zapisu dłużnego" f. 202 (Przep. § 32) i (e) odestanie „Zapisu dłużnego" i „Dowodu zastawowego" do kasy (Przep. § 38)		(e) (e) (e) Primanota				(f) Zapis, Dowód	
19 Wręczenie klientowi „Numerka do kasy" f. 558 (Przep. § 38)	Nr.	Nr.					
20 Zgłoszenie się klienta do kasy z „Numerkiem" f. 558.	(20)					Nr.	
21 Wydanie dowodu zastawowego f. 201 (Przep. § 38) 22 Wypłata sumy pożyczki.	Dowód, 22					(21), 22	
Kończenie manipulacji dziennych, po zamknięciu kasy							
23 Skontrolowanie „Zapisu dłużnego" (f) dostarczonego przez kasjera wraz z dowodami kasowymi				Zapis 23			
24 Księgowanie w terminarzu f. 204 (Przep. § 33), w kartotece f. 206 (Przep. § 34) i w arkuszach kontr. f. 205 (Przep. § 35) (g) dostarczonego przez prowadzącego „Sztracę" w-g „Zapisu".		Zapis (g) Terminarz, Kartot., Arkusz	(h)	(h)			
25 Sprawdzenie i podcyfrowanie „Primanoty" f. 203, „Terminarza" f. 204 i „Zapisu dłużnego f. 202 (Przep. § 32, § 33) (h) wziętych od referenta		(h) Zapis 25	Terminarz, Priman. 25				
26 Przyjęcie i skontrolowanie przez skarbników „Zapisu dłużnego" i koperty z papierami wartościowymi (Przep. § 17)					Zapis 26, Oblig 26		
27 Księgowanie w „Raporcie kasowym" f. 651 na podstawie primanoty f. 203 (Przep. § 36) (i) wziętej od urzędnika II-go							Priman. 27
28 Księgowanie w „Głównej księdze kontroli" f. 653 na podstawie primanoty f. 203 (Przep. § 36) (j) wziętej od księgowego					Priman. 28 (j)		
(k) Zwrócenie referentowi terminarza f. 204 i primanoty f. 203.		Terminarz, Primanota	(k)		(k)		

pracownik w przepisach obowiązujących i dzięki osobistej praktyce; — karty instrukcyjne stanowią niejako konspekt posiadanych wiadomości.

Wymienione w karcie instrukcyjnej nazwy działań, składających się na wykonanie danej czynności, muszą być tak skonstruowane, aby: zawierały wskazówki co do maszyn i formularzy, którymi należy posługiwać sie, aby wyraźnie określałv dokument stanowiący podstawę danej operacji i dokument tworzony w toku czynności, a wreszcie, aby dokładnie wyjaśniały zazębianie się działań poszczególnych pracowników.

Zastosowanie do każdej karty czynnościowej ilustracji graficznej wydaje się konieczne. Skoro bowiem znane są działania składające się na wykonanie czynności oraz określeni są pracownicy, biorący udział w zespole wykonawczym, — to istnieją dostateczne podstawy do sporządzenia t. zw. „wykresu przebiegu" czynności. Wykresy takie, zwane schematami dynamicznymi lub kinetycznymi, stanowią cenne uzupełnienie wszelkich instrukcyj pisanych. Samo pismo bowiem nie uwypukla dostatecznie szczegółów, wymaga stosunkowo dłuższego czasu na czytanie i pracę wyobraźni, a wreszcie nie uwydatnia z niezbędną przejrzystością zazębień między działaniami wykonywanymi przez poszczególnych pracowników. Grafika przedstawia przebieg działań najprościej i najczytelniej, informuje szybko i dokładnie; przez zastosowanie dowolnych oznaczeń można na wykresie uwydatnić wszelkie szczegóły, uznane za specjalnie ważne, a dzięki przeznaczeniu dla każdego stanowiska pracy osobnej kolumny pionowej — można dokładnie zobrazować obowiązki każdego pracownika oraz współpracę i współzależność między poszczególnymi członkami zespołu pracowniczego.

Przytoczona na str. 15-ej karta czynnościowa dotyczy pierwszej operacji pierwszego działu pracy oddziałowej. Stanowi ona przykład zastosowania w praktyce omówionych powyżej metod.

W praktyce oddziałowej karty czynnościowe i schematy opracowywa się na arkuszach papieru kancelaryjnego w kratkę. Na otwartej dwustronicy takiego papieru umieszcza się po lewej stronie treść „Czynnościowej karty instrukcyjnej", a po prawej — stosowny „Schemat dynamiczny".

Przytoczony schemat obejmuje wyłącznie dokumenty, formularze i księgi używane w dziale pożyczek terminowych, to też księgi z poza tego działu uwydatnione są w treści karty instrukcyjnej.

Przydatność kart czynnościowych i wykresów jest wielce różnorodna; użyteczność ich wynika z faktu, że są one szczytem przejrzystości, najlepszą syntezą praktyki i instrukcyj, najdoskonalszym skrótem i przeglądem obowiązujących w danej dziedzinie przepisów. Karty czynnościowe z ilustracją graficzną mają własność budzenia zrozumienia i zainteresowania dla pracy wykonywanej, zaspokajają bowiem ważną potrzebę, jaką odczuwa każdy pracownik, a mianowicie informują dokładnie, jaka jest dalsza użyteczność każdego działania i jaki jest dalszy bieg każdego formularza czy dokumentu. Ta normalna i bardzo właściwa ciekawość znajduje zaspokojenie najczęściej dopiero po długich miesiącach czy latach praktyki, gdyż prawidła piśmienne, ujęte w większą lub mniejszą ilość paragrafów, tej strony zainteresowania pracowników nie uwzględniają. Dzięki karcie czynnościowej i wykresowi może pracownik przed przystąpieniem do jakiegokolwiek działania zorientować się, komu i do jakich celów służyć będzie rezultat tego działania oraz jaki był dotychczasowy bieg danej czynności.

Karta i grafika są niezrównanymi narzędziami autokontroli. Dzięki nim można szybko orientować się — w okresie nauki — czy zaznajomiliśmy się już ze wszystkimi szczegółami danej czynności, a — przy jej wykonywaniu — czy nie opuściliśmy którego z niezbędnych etapów pracy. Posługiwanie się tego rodzaju podręcznych planem działania wyklucza poważniejsze przeoczenia, zwiększa pewność działania, a co zatem idzie — przyśpiesza tempo pracy. Ma to duże znaczenie w pracy oddziałowej, która odbywa się na widoku klienteli, a przeto musi odznaczać się sprawnością i zdecydowaniem. Karta z grafiką okazuje się szczególnie przydatną dla pracownika zmuszonego nagle zająć się czynnością, której od dłuższego czasu nie załatwiał; jedno spojrzenie wystarcza, aby powróciła dawna wprawa i bezbłędność.

Karta czynnościowa i wykres są dla każdego skutecznym środkiem uporządkowania i usystematyzowania jego pracy. Opracowane w ścisłym oparciu o instrukcje i zarządzenia, przedstawiają one przepisowy przebieg czynności, natomiast sporządzone według wskazań praktyki odźwierciadlają przebieg faktyczny; porównanie tych dwóch opracowań nasuwa niekiedy interesujące refleksje. Grafiki ułatwiają również poszukiwanie udoskonaleń i sposobów skrócenia drogi od dowodu do raportu kasowego. O ile bowiem zastanowić się nad tym, czy istotnie przebieg czynności musi niezbędnie przechodzić przez wszystkie punkty zatrzymania, jakie wykazane są na wykresie, niekiedy może okazać się, że niektóre szczegóły wykonania są wynikiem zbędnych nawyczek, wyrazem nadmiernej kontroli lub zwykłym brakiem oszczędności. Udoskonalenie przebiegu czynności polega na zmniejszeniu ilości etapów oraz na przeprowadzeniu obiegającego dokumentu przez każdy etap tylko jeden raz.

Przy projektowaniu ewentualnych udoskonaleń porównanie dwóch wykresów ilustrujących przebieg czynności według starych i według nowych zasad pozwala najlepiej zorientować się w wartości odnośnych projektów.

Y

KOMUNIKAT REDAKCJI „NASZEGO ŚWIATA“

W SPRAWIE KONKURSU OGŁOSZONEGO W NUMERZE LIPCOWYM Z 1934 R.

1. Redakcja stwierdza, że w warunkach konkursu nie był oznaczony ostateczny termin jego rozstrzygnięcia i wobec tego nie ma przeszkód formalnych, uniemożliwiających prawidłowe zlikwidowanie tej imprezy obecnie, przy okazji wznowienia „Naszego Świata“ po 34 miesiącach od terminu, do którego można było nadsyłać prace.

2. Redakcja nie może dopuścić do tego, aby ktokolwiek był narażony na stratę czasu przez udział w imprezie organizowanej przez „Nasz Świat“, z powodu niedoprowadzenia jej do zakończenia.

3. Ogłoszenie o rozstrzygnięciu konkursu zostanie zamieszczone w numerze następnym, t. j. wrześniowym, „Naszego Świata“.

4. Na podstawie protokółu sporządzonego przez Sąd Konkursowy Redakcja stwierdza, że na konkurs nadesłano ogółem 53 prace, a mianowicie:

L.p.	Na temat	Ilość prac	Godła
1.	Naukowa organizacja pracy w zastosowaniu do potrzeb Banku Polskiego.	4	Zet, Nop, Solm, Zarzewie.
2.	Rola Banku Polskiego w rozpowszechnianiu obrotu bezgotówkowego.	2	Prus, Promień.
3.	Znaczenie informacyj kredytowych dla Banku Polskiego.	11	Wdzięczna praca Tewu, Nowa Informacja, Konkurs II, Andrzej, Challange, Topór, Wilk, Efez, Lech, Ekki.
4.	Stosunek Banku Polskiego do rolnictwa i instytucyj kredytowych rolniczych.	3	F. Konarski, Timgad, Rhenwald.
5.	Stopa banku biletowego a stopa rynkowa w Polsce	4	Macte animo, Ekonomista, Jędrek, Obserwator.
6.	Zdolność płatnicza wekslowo-zobowiązanych.	2	Topór II, Zu.
7.	Badanie materiału wekslowego a uproszczenia manipulacyjne.	1	Memfis.
8.	Stałość waluty a rozwój kapitalizacji w Polsce.	3	Cewu, L'epargne du pauvre fait la richesse de l'Etat, Zet.
9.	Stopa banku biletowego a stopa rynkowa w Polsce i zagranicą.	2	Challange, Disce puer.
10.	Tezauryzacja a oszczędność.	2	Zbór, Mietek.
11.	Oszczędzać czy konsumować.	6	Marek, Her Masz, Alfa, Kruk, Listopad, Szósty.
12.	Oszczędność w życiu prywatnym i publicznym.	2	Hanka, Pewność i zaufanie.
13.	Najważniejsze dziedziny pracy społecznej w Polsce.	5	Ossoria, Sagitarius, Jan Bronzowy, Mirosław, Naprzód.
14.	Obowiązki i uprawnienia jednostki wobec społeczeństwa.	2	Nil desperandum, Wuka.
15.	Praca społeczna jako czynnik zadowolenia wewnętrznego.	1	Ewa.
16.	Świat pracy jako aktywny czynnik w życiu państwowym.	1	Kajot.
17.	Ideologia Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego.	2	Jerzy, Alban.

5. Z powyżej wymienionych prac niektóre zostały wycofane lub też nie zostały zwrócone do Redakcji przez członków Sądu Konkursowego, w związku z czym Redakcja nie posiada obecnie 19 prac, opatrzonych następującymi godłami: Zet, Nop, Promień, Nowa Informacja, F. Konarski, Timgad, Rhenwald, Ekonomista, L'epargne du pauvre fait la richesse de l'Etat, Zet, Disce puer, Zbór, Mietek, Listopad, Pewność i zaufanie, Ossorja, Mirosław, Wuka i Ewa.

6. Redakcja zawiadamia, że przy rozstrzyganiu konkursu zostaną wzięte pod uwagę tylko te z pośród brakujących prac, które do dnia 20 sierpnia r. b. będą zwrócone Redakcji. Prace niedostarczone do tego terminu będą uważane za wycofane z konkursu. Redakcja zwraca się z apelem do uczestników konkursu i do Członków Sądu Konkursowego, przebywających poza Warszawą, o zwrot prac brakujących.

*

Czy czytałeś już protokół z XVIII Zgromadzenia Delegatów naszego Zrzeszenia?

Czy czytałeś zawarte w nich przemówienia kol. kol. H. Wyrzykowskiego, L. Kostowskiego, St. Ignatowskiego, St. Bentkowskiego, R. Nisensonówny i innych?

Czy zapoznałeś się z wnioskami i postulatami,

które stanowią wytyczne dla nas wszystkich?

Uczyń to natychmiast!

Egzemplarze zapasowe posiadaja Delegaci Wydziałów i Zarządy Kół!

PRZEGLĄD PISM

Ku poprawie uposażeń

„Kurier Poranny“ w Nr. 199 z dnia 9 ub. m. w artykule p. S. K. p. t. „Ustawa uposażeniowa coraz pilniej wymaga rewizji“ sygnalizuje konieczność podwyżki płac:

„...Płace muszą dojść do takiego poziomu, by urzędnik mógł naprawdę całą energię i wszystkie swe zdolności poświęcić pracy oraz by jego stałe troski o pieniądze na najniezbędniejsze wydatki, jak podręczniki dla dzieci, ubranie, jedzenie i t. p. były w pewnych granicach zaspakajane.

...Inny wieje wiatr w sferach, gdzie są rozpatrywane sprawy urzędnicze. Widać też, że ludzie, kierujący obecnie nawą państwową, nie byli zwolennikami takiego rozwiązania sprawy urzędniczej, jakie znalazło swój wyraz w dekrecie z 28 października 1933 r.“.

Jak wiadomo, wydanie tego dekretu stało się również hasłem do obniżania płac w Banku Polskim.

W sprawie polityki personalnej

„Biuletyn Urzędniczy“ w Nr. 3 — 4 z r. b. zamieścił artykuł p. Etka p. t. „Liczby bez nazwiska“, w którym autor w szczery a dosadny sposób charakteryzuje błędy polityki personalnej:

„...Najpierw powiał duch traktowania urzędnika jako ślepego wykonawcę woli zwierzchnika, a nie jako współpracownika tego zwierzchnika. Zwierzchnik nauczył się obchodzić bez zdania i opinii swych podwładnych, a gdy to się stało, nauczył się uważać podwładnego jako cyfrę, z którą wolno postąpić dowolnie, jak dusza pragnie. Podwładny to nie kolega, nie indywidualność, nie wykładnik pewnego poglądu, pewnych zasad, nie czynnik twórczy, ale mechanizm bezwolny i bez zdania, istniejący tylko po to, aby realizować pomysły zwierzchnika.

...Potem zastosowano bardziej wymyślne środki. Przyszła epoka ingerencji czynnika pieniężnego. Przy ogólnej obniżce poborów stworzono instytucję dodatków personalnych... Stworzono ją tak, że mógł je każdy otrzymywać, ale mógł także i nikt ich nie dostać.. Zależało to od woli zwierzchnika i od zaakomodowania się urzędnika. Kto szybciej wyzbył się swej indywidualności, kto trafniej zgadywał myśl przełożonego, kto łatwiej wszedł w kompromisy, jakich sytuacja wymagała, ten mógł liczyć tym pewniej na otrzymanie dodatków. A że ponętne one były, więc nie zabrakło chętnych.

...Służba państwowa nigdy nie odniesie korzyści z gromady jednostek bezwolnych, bezimiennych, skaczących na dwuch łapkach w takt batuty zwierzchności. Takie bowiem na tawienie urzędnika pozbawia go najważniejszego dla państwa elementu, a mianowicie p r a w d z i w e g o z a p a ł u i z a m i ł o w a n i a d o p r a c y, jako takiej. Wykluczone jest, by urzędnik, patrzący nieustannie w oczy przełożonego, wytężający całą swą pomysłowość na to, aby odgadnąć jego życzenia, wykorzystujący całą swoją wiedzę po to, aby jakoś uzasadnić realizację poronionych pomysłów, a wszystko to pod kątem widzenia utrzymania się na stanowisku lub zachwycenia jakiegoś dodatku, mógł dać jakąś wartościową dla państwa pracę“.

Dział wyjaśnień fachowych

PYTANIE. Przeprowadzając „punktację“ zaleconą w artykule p.t. „Przepisoznawstwo Oddziałowe“ („Nasz Świat“ Nr. 1 z 1937 r.), zauważyłem, że następujące zarządzenia są wymienione w Skorowidzu, a nie są zamieszczone w Zbiorze:

W dziale IIIb: L. 89/27, L. 28/28, O. 126/28, w dziale XIV: W. 5/32 i w dziale XV: O. 72/28.

Ponieważ w urzędowym Skorowidzu oddziałowym przepisy te nie są również skreślone, przeto proszę o wyjaśnienie, na jakiej podstawie należy je ze Skorowidza wykreślić.

ODPOWIEDŹ. Wymienione przepisy zostały unieważnione przez Ok. 74/33. Ponieważ jednak w Okólniku tym podano, że powyższe przepisy należą wyłącznie do działu VI-ego, a nie zaznaczono, że figurowały one także w działach IIIb, XIV i XV Skorowidza, przeto mogło zdarzyć się nieskreślenie ich z tych działów.

NASZA KRONIKA

Pismo do p. pułkownika A. Koca. Zarząd Główny Zrzeszenia wysłał do b. Prezesa Banku Polskiego p. pułkownika A. Koca pismo treści następującej:

„Zarząd Główny Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego wyraża głęboką radość z powodu szczęśliwego uniknięcia przez JWPana Prezesa skutków niecnego zamachu i życzy JWPanu Pułkownikowi dalszej owocnej pracy dla dobra Najjaśniejszej Rzeczypospolitej“.

Osobiste. W dniu 1 b. m. odbył się w Warszawie ślub b. prezesa Zarządu Głównego kol. Ludwika Marka Kostowskiego z p. Izabellą Lange. Młodej parze na tym miejscu składamy serdeczne życzenia wszelkich pomyślności na drodze nowego życia.

Ukończenie wyższych studiów. Według danych otrzymanych z wydziału Personalnego w 1936 i 1937 r. uzyskali stopień magistra praw: kol. kol. Iwaszkiewicz Adam (Uniwersytet w Krakowie), Kostowski Ludwik Marek (Uniwersytet w Poznaniu), Krzemiński Stanisław (Uniwersytet w Warszawie), Kulesza Zdzisław (Uniwersytet w Warszawie) i Zast. Dyr. Oddziału Pilecki Zdzisław (Uniwersytet we Lwowie).

Dyplomy z ukończenia wyższych uczelni uzyskali kol.kol. Beranek Feliks (W.S.H. w Poznaniu), Filipecki Adam (S.G.H. w Warszawie), Kasprzykiewicz Eugeniusz (Wyższe Studium Handlowe w Krakowie) i Szlenk Antoni (S.G.H. w Warszawie).

Doniosła akcja Zarządu Głównego. W związku z licznymi nieprawdziwymi pogłoskami, rozsiewanymi na terenie Banku w sprawie podjętej przez Zarząd Główny akcji oddłużeniowej pracowników (które zresztą dowodzą wielkiego zainteresowania tą sprawą), nie mogąc z powodu zamknięcia numeru przytoczyć treści memoriału złożonego w Dyrekcji Banku, na zasadzie informacyj. uzyskanych w Zarządzie Głównym, wyjaśniamy, co następuje:

Zarząd Główny złożył na ręce Dyrektora Wydziału Personalnego p. dr. Franciszka Czernichowskiego memoriał w sprawie oddłużenia pracowników. Odpisy memo-

riału zostały doręczone wszystkim członkom Dyrekcji Banku. Memoriał ten o charakterze zasadniczym ma na celu zainteresowanie Dyrekcji problemem przyjścia z pomocą zadłużonym pracownikom w odpowiedniej formie, gdyż dotychczasowa akcja oddłużeniowa, ze względu na szczupłe fundusze, nie spełniła swego zadania i objęła tylko nieznaczną ilość zrzeszonych.

Jak się dowiadujemy, sprawa technicznego przeprowadzenia akcji oddłużeniowej nie została poruszona w memoriale; w każdym razie ewentualna akcja musiałaby zawierać cały szereg rygorów, które grozić będą poważnymi konsekwencjami w wypadku stwierdzenia nieprawdziwych danych lub ponownego zadłużenia się Kolegów.

Chociaż Zarząd Główny przypuszcza, że Dyrekcja, stwierdziwszy na podstawie memoriału ciężką sytuację pracowników zdecyduje się na przyjście im z pomocą, to jednak przestrzega przed rozsiewaniem nieprawdziwych wiadomości, mogących całej akcji przynieść więcej szkody, niż pożytku. Dlatego jest wskazane zachowanie spokoju i niedawanie wiary żadnym pogłoskom. Ogół zrzeszonych będzie informowany o przebiegu akcji wprost przez Zarząd Główny za pośrednictwem „Naszego Świata" lub Komunikatów.

W sprawie pomocy lekarskiej. Z powodu licznych skarg, docierających do Zarządu Głównego, na pomoc lekarską, a w szczególności na pomoc dentystyczną w Warszawie — Zarząd Główny zamierza wystąpić do Władz Banku z odpowiednim memoriałem.

W celu uzyskania możliwie wyczerpującego materiału, Zarząd Główny zwraca się do wszystkich Koleżanek i Kolegów z prośbą, aby zechcieli podać ustnie lub piśmiennie do wiadomości Sekretariatu Zarządu Głównego w jak najkrótszym czasie wszelkie uwagi dotyczące pomocy lekarskiej, które im się osobiście nasunęły.

O subwencje na cele kulturalne i sportowe Zrzeszenia. W dniu 30 ub. m. przedstawiciele Prezydium Zarządu Głównego złożyli na ręce Naczelnego Dyrektora Banku p. dr. Leona Barańskiego memoriał o udzielenie przez Bank subwencji na akcję kulturalną i sportową Zrzeszenia.

Nowi członkowie. Z dniem 1 sierpnia r. b. zostali przyjęci w poczet członków Zrzeszenia następujący kol.kol.: *z Warszawy* — Stanisław Bałanda, Kazimierz Grzegorzek, Jan Wołoszyn, Mirosław Wysocki i Ferdynand Żyła, *z Gdyni* — Stanisław Pawelec, *z Łodzi* — Jan Maciański i Józef Domański oraz *z Ostrowa* — Janina Turkówna.

Zostali przyjęci w poczet członków F. S. D. na wyp. śm. kol.kol.: *z Warszawy* — Kazimierz Cywiński, Witold Sidorowicz i Jan Wołoszyn, *z Łodzi* — Stefan Chmielowski, Stanisław Krzyształowski, Alfons Nowakowski i Mieczysław Paszkiewicz.

Fundusz Zwrotny. Zarząd Główny niebawem przedłoży Władzom Banku memoriał odnośnie regulaminu F. Z. Najbliższe posiedzenie Zarządu Funduszu Zwrotnego odbędzie się przypuszczalnie w końcu b. m.

Dom Wypoczynkowy nad Morzem Czarnym. Podczas pobytu w Rumunii Prezesa naszej Instytucji p. dr. Władysława Byrki i Naczelnego Dyrektora Banku p. dr. Leona Barańskiego, Bank Rumuński ofiarował Bankowi Polskiemu teren o powierzchni 2.600 mtr. kw. w Efori (w pobliżu Constanzy). Na terenie tym Dyrekcja B. P. zamierza wybudować hotel-pensjonat, który pragnie oddać do użytku naszemu Zrzeszeniu wraz z powierzeniem mu jego administracji. W związku z powyższym w najbliższym czasie udadzą się do Rumunii przedstawiciele Zarządu Głównego Zrzeszenia, w celu zbadania na miejscu całokształtu spraw związanych z projektowaną budową.

„Wieczory Środowe" Koła Poznańskiego. Po przeprowadzeniu ostatnio gruntownego odnowienia lokalu Zrzeszenia Zarząd Koła zainicjował t. zw. „Wieczory Środowe". Wieczór inauguracyjny zagaił prezes Koła kol. Mieczysław Klepacki, poczym zabrał głos Dyrektor Oddziału p. Aleksander Wysocki, który w pięknym przemówieniu poparł projekt urządzania wieczorów dyskusyjno-towarzyskich. Następnie zaproszony członek Zarządu miejscowego Polskiego Towarzystwa Krajoznawczego p. Jaśkowiak wygłosił turystyczno-krajoznawczą prelekcję na temat „Jak i gdzie spędzić urlop". Prelegent zapoznał słuchaczów z pięknem kraju, wskazując miejsca godne zwiedzenia i odpowiednie dla racjonalnego wykorzystania urlopu. Po odczycie odbyło się zebranie towarzyskie.

Na ostatni „Wieczór Środowy" Zarząd Koła zaprosił inspektora L.O.P.P. p. kpt. Kicińskiego, który wygłosił odczyt p. t. „Rozwój lotnictwa w Polsce i w państwach ościennych". Prelegent w niezwykle ciekawym ujęciu przedstawił pogotowie lotnicze państw sąsiednich i mogące stąd grozić niebezpieczeństwo dla Polski, zwłaszcza dla jej dzielnic zachodnich ze strony lotnictwa niemieckiego.

Pożyteczne imprezy. Korzystając z ustalonej słonecznej pogody, grono członków Koła w Ostrowie urządziło w jedną z ostatnich niedziel przemiłą wycieczkę autobusem okrężną drogą przez kilka pobliskich miasteczek, położonych na terenie powiatów ostrowskiego i krotoszyńskiego. Wyjazd nastąpił z przed gmachu Oddziału B. P. w Ostrowie. W Odolanowie uczestnicy wycieczki mieli możność zwiedzenia znanego, na wielką prowadzonego skalę, gospodarstwa rybnego p. Serwy, członka Komitetu Dyskontowego Oddziału. Przez Sulmierzyce udano się do Krotoszyna. Wieczorem nastąpił powrót przez Raszków do Ostrowa. Impreza udała się ku zadowoleniu wszystkich, urozmaicona nadto wspólnymi fotografiami, odpoczynkowymi postojami w lesie oraz grami na świeżym powietrzu, zacieśniając przy tym niewątpliwie i tak żywe węzły współżycia towarzyskiego ostrowskiej „placówki" Banku Polskiego.

Ostatnio wycieczkę urządzili również członkowie Koła w Poznaniu, przyłączając się do organizowanej przez „Orbis" wycieczki pociągiem popularnym do Kalisza pod hasłem „Kalisz wraca do Wielkopolski". Uczestnicy zwiedzili Kalisz, a następnie niedaleko położony w Gołuchowie zamek ks. Czartoryskich z niezwykle ciekawymi zbiorami. Ponadto zwiedzono wystawę w Liskowie, gdzie członkowie Koła zostali przyjęci przez twórcę Liskowa ks. prałata Blizińskiego. Wieczorem w pięknym parku kaliskim odbył się szereg imprez.

Międzybankowe Zawody Strzeleckie w Poznaniu. W dn. 4 ub. m. odbyły się w Poznaniu III Międzybankowe Zawody Strzeleckie z broni małokalibrowej o nagrodę przechodnią Zrzeszenia Pracowników Pocztowej

Kasy Oszczędności. W zawodach wzięły udział Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego, Banku Gospodarstwa Krajowego, Państwowego Banku Rolnego, Pocztowej Kasy Oszczędności, Banku Cukrownictwa i Związku Bankowców. Uroczystego otwarcia zawodów dokonali Dyrektorzy Oddziałów B. P. i B. G. K. Organizacja zawodów spoczywała w sprężystych rękach kapitana sportowego Klubu Strzeleckiego Pracowników Banku Polskiego. Zawody nie uczyniły „zawodu“ naszym poznańskim Kolegom, gdyż zajęli pierwsze miejsce zarówno drużynowe, jak i indywidualne. Ufundowana przez firmę Stempniewicz nagroda „perfumeryjna“ dla najlepszego strzelca żonatego przypadła także jednemu z naszych Kolegów. Wieczorem odbyło się w lokalu klubowym Koła rozdanie nagród, a następnie bankiet, który w miłym nastroju przeciągnął się do późnej godziny.

Sukces na terenie zagranicznym. W dniach od 28 czerwca do 3 lipca r.b. odbył się w St. Moritz Międzynarodowy Kongres Łyżwiarski, na którym delegatem Polski był kol. Edward Nehring (Oddział Główny): Osiągnął on szereg zasługujących na podkreślenie sukcesów, a mianowicie m. in. uzyskał dla Polski zatwierdzenie czterech rekordów świata oraz wszedł do Zarządu. Fakt ten świadczy, że Koledzy nasi nie tylko w kraju pracują społecznie z dodatnimi wynikami, ale potrafią także imię Polski umacniać zagranicą.

Nowa zasługująca na poparcie organizacja społeczna. Wprawdzie wieś polska obejmuje przeszło 70% ludności całej Polski, mimo to udział jej w życiu kulturalnym i społecznym naszego Państwa jest zastraszająco nikły. Przepaść pomiędzy miastem, pochłaniającym coraz większe zastępy inteligencji ludowej, a wsią zwiększa się coraz bardziej. Na stan taki złożył się nie tylko katastrofalny dla wsi polskiej kryzys, ale i długoletnie zaniedbanie jej w okresie niewoli. Podniesienie kulturalne i materialne wsi polskiej wysuwa się na czoło zagadnień doby dzisiejszej. Taki cel postawiło sobie powstałe przed kilkunastu tygodniami „Zrzeszenie Inteligencji Ludowej i Przyjaciół Wsi“ i pragnie realizować go nie z urzędu, ale z dobrej woli i w poczuciu pokrewieństwa ze wsią. Zrodziło się ono pod hasłem zjednoczenia wielotysięcznych rzesz inteligencji ludowej i przypomnienia jej o ważnej misji, jaką ma ona spełnić w rodzinnych wsiach. Powstałe „Zrzeszenie“ witamy tym przychylniej, że w szeregach jego znajduje się już dość duża ilość naszych Kolegów, biorących czynny udział w pracach Organizacji. Sekretarzem generalnym „Zrzeszenia“ jest kol. Wincenty Bryja, ponadto na terenach prowincjonalnych Związku rozwijają działalność: w Brześciu n/B. — kol. B. Politowski, w Krakowie — kol. Ignacy Chmielak, w Łodzi — kol.kol. Stefan Biera, Tadeusz Palczyński i Jan Wargulak, w Łucku — p. Zast. Dyr. Wacław Szewczyk i kol. Jakub Zachemski, w Tarnowie — kol. Władysław Partyka i w Wilnie — p. Zast. Dyr. dr. Henryk Nowak. Nie wątpimy, że szlachetne zamierzenia „Zrzeszenia“ wywołają żywy oddźwięk wśród Koleżanek i Kolegów i zjednają mu nowych członków. Wszelkich informacyj udziela Sekretariat „Zrzeszenia“ Warszawa, ul. Okręg Nr. 2 m. 49.

Szkodliwe zjawisko. Na terenie naszego Zrzeszenia zdarzają się coraz częściej wypadki ujemnego i szkodliwego urabiania opinii Kolegom. Nie wiadomo, czy to ma na celu rozbicie spoistości naszej Organizacji, czy też pogrążenie pewnych Kolegów. W każdym razie świadczą one o wielkim obniżeniu poziomu etycznego wśród niektórych jednostek. Oto np. ostatnio w Centrali była rozgłaszana wiadomość, że na terenie jednego z dużych Oddziałów B. P. miało mieć miejsce przykre wydarzenie pomiędzy dwoma Kolegami. Wiadomość ta okazała się całkowicie nieprawdziwa. Pomiędzy zainteresowanymi Kolegami nie tylko nie było jakiejkolwiek scysji, ale — przeciwnie — pozostają oni z sobą w zażyłych stosunkach koleżeńskich. Pojawiające się od czasu do czasu plotkarstwo, które można tłumaczyć jedynie chorą psychiką danych jednostek lub też ich animozjami osobistymi, należy tępić bezwzględnie — jako przynoszące ujmę ogółowi zrzeszonych.

Niedopuszczalne metody. W dniu 1 ub. m. został zwolniony z pracy w Ubezpieczalni Społecznej w Warszawie Sekretarz Generalny Związku Zawodowego Pracowników Instytucji Ubezpieczeń Społecznych kol. Stefan Grot. „Fakt ten jest smutnym fragmentem, prowadzonych przez Związek walk o czystość życia społecznego, o honor i godność człowieka, o prawo do męskiej obrony słusznych praw i żywotnych interesów mas pracowników ubezpieczeń społecznych, o te wszystkie wartości, które powinny i muszą cechować każdego pracownika...“ czytamy w wydanej z tego powodu odezwie przez Zarząd Główny Związku. Nie wchodząc w meritum sprawy, należy kategorycznie przeciwstawić się represjom stosowanym wobec działacza zawodowego, albowiem tego rodzaju metody postępowania podważają jedno z podstawowych praw pracowniczych — wolność stowarzyszeń. Jak się dowiadujemy, w sprawie tej Komitet Wykonawczy Unii Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych przesłał stanowczy protest na ręce p. Ministra Opieki Społecznej.

Wezwanie. P. Mieczysław Wysocki, Zast. Dyr. Oddziału B. P. w Częstochowie, pragnąc wydać pracę p.t. „Udział pracowników Banku Polskiego w dziele odzyskania Niepodległości Polski“, tą drogą zwraca się do wszystkich pracowników naszej Instytucji, którzy uczestniczyli w walkach o Niepodległość, z prośbą o nadesłanie pod jego adresem do dnia 30 września r. b. swych fotografij wraz z życiorysami.

Wydawca: Zarząd Główny Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego.
Redaktor odpowiedzialny: dr W a l e r y Z b i j e w s k i. Sekretarz Redakcji: L e o n a r d M i c h n o w s k i.

Redakcja i Administracja — Warszawa — Sekretariat Zarządu Gł. Zrzesz. Prac. B. P. Ul. Żabia 5 m. 3 Tel. 2-00-74.
Redakcja przyjmuje interesantów w soboty o godz. 13.30—14.

Cena pojedyńczego egzemplarza „NASZEGO ŚWIATA“ zł. 1.— dla członków Zrzeszenia zł. 0.30

Salezjańska Szkoła Rzemiosł (Dział Grafiki). Warszawa, ul. Ks. Siemca 6, tel. 5-37-72.

UWAGA

Numer niniejszy „Naszego Świata” ukazuje się w podwójnej objętości. W związku z tym następuje wyrównanie rachunku między wydawnictwem a Czytelnikami, który kształtował się nieprawidłowo, wobec potrącenia 30-groszowych składek z pensji czerwcowej a wydania numeru pierwszego dopiero w lipcu r. b.

WSPÓŁPRACOWNICY I KORESPONDENCI „NASZEGO ŚWIATA”

z Warszawy	— kol. Bryja Wincenty
	„ Czerwiński Bolesław
	„ Kostowski Marek mgr.
	„ Mucho Juliusz
	„ Nehring Edward
	„ Roguski Eugeniusz
	„ Sałuta Marian mgr.
	„ Seidler Roman
	„ Wasyluk Kazimierz
„ Baranowicz	— „ Olszewski Roman
„ Bielska n/Śl.	— „ Popławski Eugeniusz
„ Brześcia n/B.	— „ Żukowski Marian
„ Chorzowa	— „ Hałatek Roman
„ Częstochowy	— „ Gembarzewski Ludomir
„ Gniezna	— „ Aperliński Piotr
„ Grodna	— Zarząd Koła
„ Inowrocławia	— kol. Poprzęcki Lech
„ Kalisza	— „ Schwartz Jerzy
„ Katowic	— „ Konogrodzki Stanisław
„ Krakowa	— „ Kasprzykiewicz Eugeniusz
„ Leszna	— „ Kędzierski Leopold
„ Lublina	— „ Czerniewicz Olgierd
	„ Owczarek Józef
z Łomży	— kol. Muszyński Wiesław
„ Łodzi	— „ Bieleś Czesław
	„ Chwiałkowski Ignacy
	„ Lipnicki Kazimierz
	„ Stera Stanisław
„ Nowego Sącza	— „ Krakowski Zbigniew
„ Ostrowa	— „ Zakrzewski Zbigniew mgr.
„ Piotrkowa	— „ Wendorff Wiktor
„ Płocka	— Zarząd Koła
„ Poznania	— kol. Bentkowski Stefan
„ Przemyśla	— „ Pohlman Witold
„ Radomia	— „ Kopczyński Kazimierz
„ Równego	— „ Wiewiorowski Tadeusz
„ Siedlec	— „ Wolski Wacław
„ Sosnowca	— „ Jakubowski Stefan
„ Tarnowa	— „ Partyka Władysław
„ Tczewa	— „ Bielecki Wacław
„ Tomaszowa Maz.	— „ Czerny Władysław
„ Wilna	— „ Kowalczyk Piotr
„ Włocławka	— „ Majeranowski Roman
„ Zamościa	— „ Kietliński Czesław
„ Koła Emerytów	— „ Gawroński Michał
	„ Kozarski Konstanty
	„ Wołowski Marian

Niezależnie od pozyskania współpracy ze strony wyżej wymienionych Kolegów, Redakcja zwraca się do wszystkich Koleżanek i Kolegów, którzy pragnęliby pracować w „Naszym Świecie“, o zgłoszenie się do Redakcji, w celu ustalenia charakteru i warunków współpracy.

OD REDAKCJI

Wezwanie. Wśród grona Kolegów w Warszawie powstał projekt utworzenia Klubu Dyskusyjnego na wzór angielskich „Debating Society“, obejmującego swym zasięgiem Warszawę i Oddziały. Na prośbę inicjatorów zwracamy się do wszystkich Koleżanek i Kolegów, których interesuje tego rodzaju organizacja, o zgłaszanie swych nazwisk do Redakcji „Naszego Świata“ w kopertach z napisem „Klub Dyskusyjny“. Organizatorowie pragną się w ten sposób zorientować co do możliwości rozwojowych projektowanej placówki.

Kol. W. W. z Oddziału w S. i kol. L. K. z Oddziału w L. Z powodu ograniczenia rozmiarów naszego organu, jesteśmy zmuszeni zamieszczać jedynie takie wiadomości z życia Kół, które dotyczą konkretnych faktów i wydarzeń. Z korespondencyj ściśle opisowych nie będziemy mogli skorzystać. Prosimy nie zniechęcać się i nadsyłać nam notatki bardziej dostosowane do charakteru „Naszej Kroniki“

Kol. mgr. Zbigniew Zakrzewski z Ostrowa. Artykuł Szanownego Kolegi p.t. „Rynek złota w obliczu nowych powikłań“ odstąpiliśmy do wykorzystania miesięcznikowi „Bank“, ponieważ treścią swą bardziej odpowiadał kierunkowi tego pisma.

Aerosan. Otrzymaliśmy „Budżet“. Napotykamy na trudności w jego zamieszczeniu, ze względu na taktykę Zarządu Głównego

Kol. L. G. z Oddziału w C. i kol. K. K. z Oddziału w R. Odpowiedzi Kolegów na ankietę wykorzystamy osobno w następnym numerze „Naszego Świata“.

Zast. Dyr. p. M. W. z Oddziału w C. Apel nie był zamieszczony w Nr. 1 „Naszego Świata“, ponieważ Redakcja otrzymała go dopiero w pierwszej połowie lipca.

Koło Zrzeszenia w L. W słowach „większość członków ówczesnego Komitetu Redakcyjnego“ nie ma omyłki, gdyż w skład Redakcji, która wydała ostatni przed zawieszeniem pisma numer „Naszego Świata“ , wchodził także kol. M. Zarzycki.

Kol. W. W. Artykuł p.t. „Czy handel na raty zwiększa siłę nabywczą“ wykorzystamy, ale nie wiemy jeszcze — w jakim terminie.

CENNIK DOMU WYPOCZYNKOWEGO W ZAKOPANEM

Nr. pokoju	Budynek	Ilość osób	Cena za lokal			
			1/9 — 9/12	10/12 — 14/3	15/3 — 14/6	15/6 — 31/8
	Główny					
1	parter	3	2.40	5.50	2.40	4.50
2	"	1	1.60	3.40	1.60	2.95
3	"	1	1.60	3.40	1.60	2.95
4	"	1	1.60	3.60	1.60	2.95
5	1-piętro	2	2.70	6.10	2.70	5.00
6	"	1	1.60	3.60	1.60	2.95
7	"	1	1.60	3.60	1.60	2.95
8	"	1	1.60	3 60	1.60	2.95
9	"	1	1.60	3.60	1.60	2.95
10	"	1	1.60	3.60	1.60	2.95
11	"	2	2.70	6.10	2.70	5.00
12	"	1	1.60	3.60	1.60	2.95
12a	"	1	1.60	3.60	1.60	2.95
14	2-piętro	2	2.10	4.50	2.10	3.50
15	"	1	1.25	2.90	1.25	2.30
16	"	2	2.10	5.00	2.10	4.00
17	"	1	1.25	2.90	1.25	2.30
18	"	1	1.25	2.90	1.25	2.30
19	"	1	1.25	2.90	1.25	2.30
20	"	2	2.10	4.70	2.10	4.00
	Smereki					
21	parter	1	0.80	2.00	0.80	1.55
22	"	3	2.10	5.00	2.10	4.00
23	"	1	0.95	2.25	0·95	1.80
22	1-piętro	2	1.60	3.60	1.60	2.95
26	"	2	1.60	3.60	1.60	2.95
27	"	2	1.60	3.80	1.60	2.95
28	2-piętro	1	1.00	1.80	1.00	1.80
29	"	2	1.35	2.90	1.35	2.70
	Kancelaria			2.00		

KOSZTY UTRZYMANIA:

dla dorosłych . . . . zł 3.50
dla dzieci do lat 10-ciu . . . . . . „ 3.—
Dodatkowe łóżko . . . . „ 0.75
Wanna . . . . „ 1.—

Opał:
pokój 1-osobowy . . . . „ 0.80
pokój 2-osobowy . . . . „ 1.20
pokój 3-osobowy . . . . „ 1.60
Dla osób obcych dopłata:
przy pokoju 1-osobowym . . . . . „ 0.75
przy pokoju innym . . . . „ 1.—
Do całości rachunku dolicza się 5%.